

KARELIA-AMMATTIKORKEAKOULU
Teknologiaosaamisen johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kimmo Turunen

TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN POHJOIS-KARJALAN
AMMATTIOPISTON KONE- JA TUOTANTOTEKNIIKAN
KOULUTUKSESSA JOENSUUN YKSIKÖSSÄ

Opinnäytetyö
Helmikuu 2018



OPINNÄYTETYÖ
Helmikuu 2018
Teknologiaosaamisen johtaminen
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto
Tikkarinne 9
80220 Joensuu
Puh. (013) 260 600

Tekijä(t)
Kimmo Turunen

Nimeke
Työssäoppimisen kehittäminen Pohjois-Karjalan ammattiopiston Kone- ja tuotantotekniikan koulutuksessa Joensuun yksikössä

Toimeksiantaja
Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, Pohjois-Karjalan ammattiopisto, Joensuu

Tiivistelmä

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Joensuun yksikössä. Tarkoituksena on lisäksi verrata Ylä-Savon ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan ammattiopiston työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyössä käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä opiskelijoiden sekä teknologia-alan yritysten edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyössä etsitään tehokkaampia toimenpiteitä, miten työssäoppimisen laatua voitaisiin kehittää entistä paremmaksi.

Opinnäytetyössä keräsin tietoa webropol-kyselylomakkeella, joissa oli avoimia kysymyksiä. Kyselyt lähetin teknologia-alan yrityksen edustajille Joensuun alueella sekä toisen ja kolmannen vuoden kone- ja tuotantotekniikan opiskelijaryhmille Pohjois-Karjalan ammattiopiston Joensuun ja Ylä-Savon ammattiopiston Iisalmen ja Vieremän yksiköissä. Kyselyissä kysymykset oli jaoteltu seuraaviin teema-alueisiin: oman ammattiopiston nykyiset työssäoppimisen järjestelyt, heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille ja ammatillisen reformin tuomat uudistukset. Opinnäytetyön tulokset analysoin Swot-analyysillä ja sain tulokseksi sekä opiskelijoiden että työelämäedustajien näkemykset työssäoppimisen nykytilasta ja tulevaisuudesta.

Opinnäytetyön tulosten mukaan onnistuneen työssäoppimisjakson edellytyksenä on hyvä yhteinen suunnittelu ja ohjaus sekä koulun että yrityksen puolelta. Opiskelijoista osa koki, että työpaikkaohjaajan ja opettajan ohjaus on riittämätöntä työssäoppimisjakson aikana. Työelämäedustajat näkivät mahdollisuuksina tulevaisuudessa yhteiset huolto- ja oppimisympäristöt koulun kanssa. Tärkeänä nähtiin myös koulutusten räätälöiminen yksilöllisemmin sekä opiskelijoiden että yritysten vaatimuksiin.

Tulosten pohjalta nousi tarve rakentaa enemmän yritysten ja oppilaitosten huolto- ja oppimisympäristöjä yhteiseen käyttöön. Tulevaisuudessa tulisi selvittää, mitkä tekijät edistävät ja estävät opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen saamista.

Kieli
suomi

Sivuja 44
Liitteet 2
Liitesivumäärä 6

Asiasanat
ammatillinen koulutus, reformi, työssäoppiminen



THESIS
February 2018
Technology Competence
Management
Master of Engineering
Tikkarinne 9
80220 Joensuu, FINLAND
(013) 260 600

Author(s)
Kimmo Turunen

Title
Developing Workplace Learning in the Mechanical Engineering and Production Technology Study Program in North Karelia Vocational College in the Joensuu unit

Commissioned by
North Karelia municipal education and training consortium, North Karelia Vocational College

Abstract

The aim of this thesis was to look into the current condition and the future of workplace learning as a part of the vocational qualification in mechanical engineering and production technology in North Karelia Vocational College in the Joensuu unit. Another aim was to compare the implementation of workplace learning in Ylä-Savo Vocational College and in North Karelia Vocational College with each other from the students' point of view. The thesis discusses the preconditions for workplace learning from the point of view of students and representatives of companies in the field of technology. The thesis looks for more efficient measures for developing the quality of workplace learning.

For the thesis, information was collected with Webropol survey tool, and the questionnaire consisted of open-ended questions. The questionnaire was sent to representatives of companies in the field of technology in the area of Joensuu and to third-year students of mechanical engineering and production technology in North Karelia Vocational College in the Joensuu unit and in Ylä-Savo Vocational College in the Iisalmi and Vieremä units. The questions were divided into the following theme groups: the current organization of workplace learning in the college in question, the weaknesses and risks in the organization of workplace learning, and the changes involved in the reform of vocational upper secondary education. The results were analysed by using the SWOT analysis and it was found out how the students as well as the company representatives perceived the current condition and the future of workplace learning.

According to the results of this thesis, a successful workplace learning period requires good planning and guidance of which the college and the company take care in collaboration. Some of the students felt that the guidance provided by the workplace instructor and the teacher was insufficient during the workplace learning period. The company representatives considered it possible to have joint environments for learning and maintenance with the college in the future. It was also considered important to customize the training to better suit the individual needs of the student as well as the companies.

The results show that there is a need to build more joint environments for learning and maintenance which could be shared between the companies and the colleges. In the future, it should be found out which factors promote and which prevent the students from finding places for workplace learning.

Language
Finnish

Pages 44
Appendices 2
Pages of Appendices 6

Key words
vocational education and training, reform, workplace learning

Sisältö

Tiivistelmä

Abstract

1	Johdanto	5
2	Ammatillisen toisen asteen koulutus	6
2.1	Ammatillisen koulutuksen taustaa	6
2.2	Ammatillisen koulutuksen muutos	8
3	Työssäoppiminen.....	10
3.1	Osaamisperusteisuus ja työelämävastaavuus.....	10
3.2	Työssäoppimisen nykytila Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnossa	13
3.3	Työssäoppimisen nykytila Ylä-Savon ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnossa	14
4	Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät.....	16
5	Opinnäytetyön menetelmät	17
5.1	Kvalitatiivinen menetelmä	17
5.2	Aineisto.....	18
6	Tutkimustulokset.....	20
6.1	Opiskelijoiden kyselyt	20
6.2	Työelämäedustajien kyselyt	23
6.3	Tulosten yhteenveto ja synteesi	28
7	Johtopäätökset ja pohdinta	31
7.1	Ammattiopistojen nykyiset työssäoppimisen järjestelyt	31
7.2	Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille.....	32
7.3	Ammatillisen reformin tuomat uudistukset	32
7.4	Pohjois-Karjalan ammattiopiston ja Ylä-Savon ammattiopiston työssäoppimisen vertailua	34
7.5	Tulosten arviointia ja ehdotuksia kehittämistoimenpiteille	35
7.6	Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys	37
7.7	Oma ammatillinen kasvu ja oppimisprosessi.....	39
	Lähteet.....	40

Liitteet

Liite 1 Kyselylomake työelämäedustajille

Liite 2 Kyselylomake opiskelijoille

1 Johdanto

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Joensuun yksikössä. Tarkoituksena on lisäksi verrata Ylä-Savon ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan ammattiopiston työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyössä käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä opiskelijoiden sekä teknologia-alan yritysten edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyössä etsitään tehokkaampia toimenpiteitä, miten työssäoppimisen laatua voitaisiin kehittää entistä paremmaksi. Saatujen tulosten pohjalta voidaan kehittää yhteistyötä edelleen, kun saadaan selville mitkä tekijät vaikuttavat keskeisesti opiskelijoiden työssäoppimiseen.

Ammatillinen koulutus uudistettiin osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi vuoden 2018 alusta. Entiset ammatillista koulutusta koskevat lait yhdistyivät ja koskevat nykyisin sekä nuoria että aikuisia. Työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja lisättiin sekä purettiin sääntelyä ja päällekkäisyyksiä. Ammatillista koulutusta oli välttämätöntä uudistaa, koska tulevaisuuden työelämässä tarvitaan uudenlaista osaamista ja ammattitaitoa. Uudistumista edellyttää myös se, että koulutukseen on käytettävissä aiempaa vähemmän rahaa. (Opetushallituksen raportit ja selvitykset 18, 2017; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a.)

Entiset ammatillisen koulutuksen lait Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta (630/1998) ja Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta (631/1998) kumottiin. Uudessa laissa lähtökohtana ovat asiakaslähtöisyys ja osaamisperusteisuus. Opiskelijalle opintojen henkilökohtaistaminen tarjoaa aiempaa joustavamman tavan oppia. Osaamisperusteisuus vaikuttaa suoraan opiskelijan valmistumisaikaan. Myös työelämässä tapahtuva oppiminen lisääntyy. (Lempinen 2016; Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a; Valtioneuvosto 2016.)

2 Ammatillisen toisen asteen koulutus

2.1 Ammatillisen koulutuksen taustaa

Suomessa tapahtuva 1890-luvun lopun teollistuminen ja maalta kaupunkiin muutto toi alkusysäyksen ammatilliseen koulutukseen. Maalta muutti paljon ihmisiä suurimpiin kaupunkeihin, ilman koulutusta ja pätevää ammattitaitoa. Tämä oli alkusysäyksenä Helsingissä perustettuun työväenasiainlautakuntaan, jonka ansiosta Helsinkiin perustettiin Suomen ensimmäinen ammattikoulu Helsingin poikain ammattikoulu vuonna 1899 (Laukia 2013, 51-61.)

Ammatillista koulutusta ovat Suomessa tarjonneet vuosikymmenien aikana ammattikoulut, ammattioppilaskoulut ja ammattiopistot. Lisäksi kunnat, monenlaiset tuotantolaitokset ja elinkeinonharjoittajat ovat ylläpitäneet erikoisalojen ammattikouluja. Nuorten koulutukseen pääsystä ja työllistymisestä on aina ollut huoli. Keskustelua on lisäksi aiheuttanut koulutuksen ja yhteiskunnan kehittymisen suhde. 1960-luvulla oli 56 000 opiskelijaa, mutta nykyisin jo yli 200 000 opiskelijaa. Oppilaitoskeskeisyys on ollut Suomessa vielä 1990-luvulla vahvana ajattelumallina. Opettajat sekä myös työnantajat ovat pitäneet koulussa oppimista parhaana mallina valittaessaan työntekijöitä. Vasta 1990-luvulla ammattikoulukeskusteluissa vaadittiin aikaisemmin irrallaan olevan työelämäyhteistyön tiivistämistä. (Jokinen, Lähteenmäki & Nokelainen 2009, 5; Repo 2016.)

Nykyinen reformi ei ole ammatillisen koulutuksen ensimmäinen, vaan koulutusta on reformoitu aikaisemminkin. Lisääntynyt ammatillisen koulutuksen kysyntä nuorten keskuudessa 2000-luvulla on myös lisännyt paineita koulutuksen muutokseen työelämän mukana. (Virolainen 2016, 2.) Reformin muutostilanteessa nyky-yhteiskunnassa ammatilliselta koulutukselta edellytetään luovuutta, verkostoitumista sekä innovatiivisuutta. Ammatillinen reformi tulee olemaan suuri muutos tässä yhteiskunnallisessa tilanteessa, mikä muuttaa organisaatioita jatkuvasti. (Helkorpi & Mahlamäki-Kultanen 2009, 8–9.)

Ammatillisen peruskoulutuksen nykyinen laki (630 /1998) ja ammatillisen aikuis-koulutuksen laki (631/1998) tulivat voimaan 1.1.1999. Laissa määritellään mm. koulutuksen tarkoitusta osaamisen, työllisyyden, yrittäjyyden sekä elinikäisen oppimisen kehittäjänä (Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta 21.8.1998/630 2 §).

Lain mukaan tutkinto on kolmiportainen. Tutkintotyypit ovat: ammatillinen perus-tutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto. Ammatillinen perustutkinto tarkoittaa normaalia ammatillista perustutkintoa, joka on koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman mukaista tutkintoon johtavaa opetusta, joka sisältää am-matillisia, yhteisiä sekä vapaasti valittavia tutkinnon osia. Tutkinto voidaan myös suorittaa aikuiskoulutuksen laissa sanottuina näyttötutkintoina. Tutkinnon laa-juus on 180 osaamispistettä. Ammattitutkinto pätevoittää ammattiin. Sillä voi myös päivittää osaamista työelämän edellyttämälle tasolle. Ammattitutkinto, ku-ten erikoisammattitutkinto voidaan suorittaa vain näyttötutkintoina, eli opiskelijan on osoitettava osaamisensa ns. näyttökokeena. (Laki ammatillisesta peruskou-lutuksesta 21.8.1998/630 12 §.)

Yksilön näkökulmasta ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on tarjota opiskelijoille se osaaminen, mitä ammatillinen perustutkinto edellyttää, siihen liittyvä ammattitaito ja valmiuksia yrittäjyyteen (Laki ammatillisesta peruskoulu-tuksesta 21.8.1998/630 5 §). Koulutuksen järjestäjän tulee toteuttaa tehtävään-sä niin, että se mahdollistaa opiskelijoiden yksilölliset opintopolut ja osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen aikaisemmin hankituista taidoista. Opiskelijan koulutuksen sisältöä on tärkeää muokata aikaisemman osaamisen mukaisesti. Ammatilliset perustutkinnot ovat osaamisperusteisia. Tutkintoon pitäisi voida va-lita osaamisen laajentamiseksi osia muista ammatillisista tutkinnoista ammatti-keakouluista tai lukioista. (Lahtinen & Lankinen 2015, 55,61; Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 10, 2015, 5.)

2.2 Ammatillisen koulutuksen muutos

Hallituksen toimintasuunnitelman (28.9.2015) pohjalta käynnistetyssä ammatillisen koulutuksen reformissa uudistetaan ammatillista koulutusta vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita sekä tehdään rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus. Rahoitusjärjestelmä yhtenäistetään poistamalla ammatillisen peruskoulutuksen, ammatillisen lisäkoulutuksen, oppisopimuskoulutuksen ja työvoimakoulutuksen rahoitusjärjestelmät. Ammatillisen koulutuksen reformilla tavoitellaan vuodesta 2017 alkaen 190 miljoonan euron säästöjä. Yksikköhintoja pienennetään ja indeksit jäädytetään vuosille 2016–2019. Rahoituksessa painotetaan koulutuksen vaikuttavuutta ja tehokkuutta. Koko ammatillinen koulutus tulee yhden järjestämisluvan alle. Reformia tarvitaan toimintaympäristön muutosten ja muuttuneiden osaamistarpeiden vuoksi. Koulutukseen käytettävät resurssit pienenevät pysyvästi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017a.)

Ammatilliset oppilaitokset ovat suurten muutosten edessä. Toisen asteen koulutuksen reformi oli Sipilän hallituksen vuoden 2017 kärkihanke 2. Hankkeessa uudistetaan ohjausta, koulutuksen rahoitusta, toimintaprosesseja, tutkintojärjestelmää sekä rakenteita, jonka eduskunta on lailla hyväksynyt 30.6.2017. Reformin ydinasioita ovat muun muassa asiakaslähtöisyys, yksilölliset opintopolut, raja-aitojen poistaminen nuorten ja aikuisten koulutuksesta sekä työelämän yhteistyön lisääminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b.)

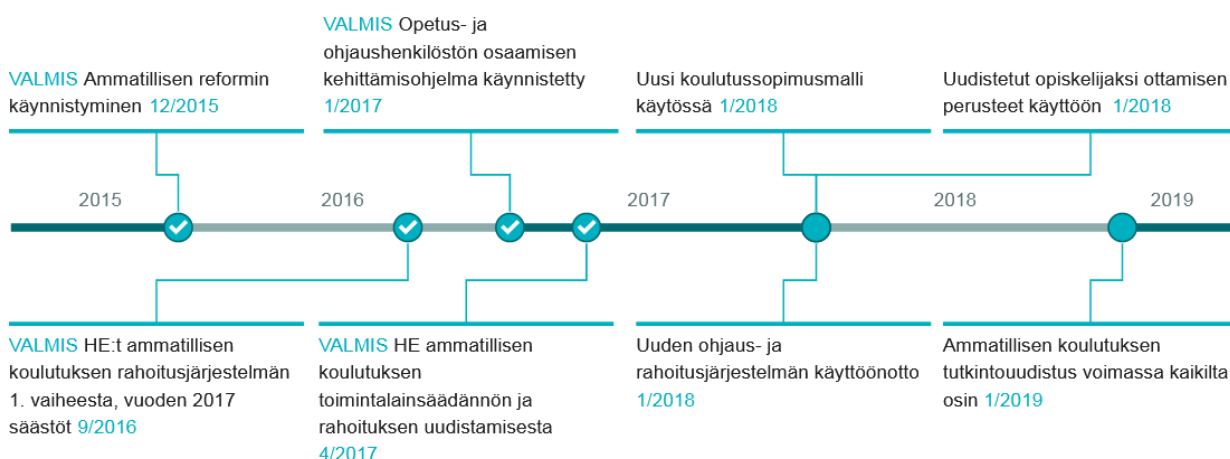
Opetus- ja kulttuuriministeriön tiedotteessa Virnes (2016) mukaan asiakaslähtöisellä koulutuksella tavoitellaan nopeutta ja joustavuutta työ- ja elinkeinoelämän osaamistarpeisiin. Eli vastataan asiakaskysyntään joustavammin, verrattuna aikaisempaan tarjontamalliin. Tällä tuetaan myös ammatillisen koulutuksen roolin sekä innovaatiotoiminnan vahvistamista reformin muutoksena. Yksilölliset opintopolut lähtevät aina opiskelijan tarpeista, opettajien sekä johdon tutkinnonperusteiden tuntemuksesta. Yksilöllisten opintopolkujen suunnitteluun sisältyy muun muassa tavoitteet, toteutus, resurssit sekä miten niihin päästään. (Pursiainen 2017, 7.)

Ammatilliseen perustutkintoon voi edelleenkin sisältyä muita tutkinnon-osia muista oppilaitoksista muun muassa erikoisammattitutkinnoista, lukio-opinnoista sekä ammattikorkeakoulututkinnoista. Ammatillisen perustutkinnon ohella voi opiskella myös ylioppilastutkinnon, eli kaksoistutkinnon. Opiskelijalla on myös oikeus aikaisempien tutkintojen osaamisen tunnustamiseen, eli saada hyväksilukuja aikaisemmista opinnoista. (Opetushallitus 2017b.)

Reformin yhtenä kohtana on kannustaa enemmän työelämä- ja asiakaslähtöiseen ajatteluun. Uusi koulutusopimusmalli antaa mahdollisuuden lisätä työpaikoilla tapahtuvaa opiskelua sekä oppimista. Tässä hallituksen keinona on vastata työelämän nykypäivän haasteisiin ja murrokseen. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2017 a.)

Työmarkkinajärjestöt ja yrittäjät ovat suhtautuneet varauksella uudistukseen. He ovat huolissaan siitä löytyykö kaikille opiskelijoille koulutusopimuspaikkoja. Hallituksen esityksen on arvioitu lisäävän jopa 51 % työpaikoilla tapahtuvaa oppimista sekä noin 8 miljoonaa työtuntia työssäoppimista Yhdistämällä nuorten ja aikuisten koulutus saadaan aikaan yhtenäinen rahoitus ja ohjaus kulttuuriministeriön alaisuuteen. Aiemmin nämä olivat eriyttynä eri laiksi sekä rahoitus- ja ohjausjärjestelmäksi. (Helminen 2017.)

Ammattiopiston reformiin perehtynyt Hongisto kirjoittaa (2017, 26), että reformissa myös opettajan työ tulee myös muuttamaan, vaikka itse perustehtävät pysyvät samana. Opetuksesta halutaan enemmän yksilöllisempää sekä osaamiseen perustuvaa. Tämä toteutetaan mm. osaamisen tunnustamisilla ja henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman, eli HOKS:n laatimisella. HOKS:ssa suunnitellaan jokaiselle opiskelijalle oma henkilökohtainen suunnitelma siitä, miten paljon, missä ja millaista opetusta ja ohjausta opiskelija tarvitsee. Myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisäys tuo opettajille lisää työpaikoilla tapahtuvaa ohjausta muun muassa osaamisennäyttöjen arvioinnit ja pedagogisen oppimisen arvioinnit. Reformin aikataulun kuvaus (ks. kuvio 1). (Hongisto 2017, 26–27.)



26.4.2017

Kuvio 1. Toisen asteen reformin aikataulukaaavio (Valtioneuvosto 2016.)

3 Työssäoppiminen

3.1 Osaamisperusteisuus ja työelämävastaavuus

Uusi säädös osaamisperusteisuudesta tuli voimaan 1.8.2016, jossa osaamista pyritään toteuttamaan entistä yksilöllisemmin. Opetuksessa pyritään keskittymään opiskelijan puuttuvan osaamisen hankkimiseen sekä työelämän laadun varmistamiseen entistä joustavammin. Uuden säädöksen tavoitteena on laaja tutkinnon osaamisperusteisuus, missä tunnustetaan ja tunnistetaan aiemmin hankittua osaamista osaksi tutkintoa (Opetushallitus 2015–2016.) Ammatillisen peruskoulutuksen laki L 630/1998, 5 luku 30 § sekä asetus 811/1998, 12a § määrittelevät opiskelijan oikeudesta osaamisen tunnustamisesta ja tunnistamisesta.

Osaamisperusteisuudessa tarkoitus on tunnistaa ja tunnustaa muualla hankittu osaaminen, mikäli ne ovat ammatillisen perustutkinnon tavoitteiden mukaiset ja osaaminen on arvioitu. Muutoin osaaminen on varmistettava näytöin. Osaamisen tunnustamiselle ei ole määritelty ylärajaa. (Osaamisen tunnistaminen ja tunnustamisen ohje, ysao, 2010.) Opiskelija hakee itse tunnustamista tai arvi-

ointia muualla hankkimaansa opintoihin tai osaamiseen ennen kyseisen opintojen alkua (Lepänjuuri, Niskanen, Soininen 2010, 21,23). Osaamisen arviointi tapahtuu kaikilla näyttöperusteisena (Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 2015, 16,19; Luonnos HE 2016,1).

Henkilökohtaistaminen on malli, jossa jokaiselle ammatillisen koulutuksen opiskelijalle yhdessä mietitään ja mahdollistetaan yksilöllinen koulutuspolku. Mallissa tunnustetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja suunnitellaan uuden osaamisen hankkimisen sisältö ja tavat sekä ohjaus ja tuki. (Opetushallitus 2017 b.) Henkilökohtaistamisen ja uudistetun opetussuunnitelman myötä opettajan rooli muuttuu enemmän työpaikalla tapahtuvan oppimisen ohjaajaksi. Opettajan toimintaa määrittää opetussuunnitelma ja eri tutkinnonosien arviointikriteerit. Opiskelijalla on mahdollisuus hankkia useampaan tutkinnonosaan osaamista samaan aikaan harjoittelun aikana. Uutena käsitteenä on tullut opintojen opinnollistaminen, jolla tarkoitetaan työelämässä hankitun osaamisen hyväksymistä tutkintoon. Opintojen opinnollistaminen voi vaikuttaa opintojen kestoon. Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) tehdään kaikille opiskelunsa aloittavalle. (Opetushallitus 2017b; Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 10, 2015, 16.)

Opetushallituksen (2015) mukaan työelämälähtöisyys koostuu kolmesta osasta; koulutuksesta ja työelämästä sekä näiden kahden yhteyttä kuvaavasta termistä vastaavuus. Työelämälähtöisyydellä tarkoitetaan nimenomaan koulutuksen työelämälähtöisyyttä eikä työelämän koulutusvastaavuutta. Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuutta voidaan käsitellä kolmesta näkökulmasta. Näitä näkökulmia ovat määrällinen eli koulutustarjonta, laadullinen eli tutkinnon perusteinen mukainen opetus ja pedagogiset ratkaisut eli menetelmällinen vastaavuus. Työelämälähtöisyyden ideana on kuvata työelämän ja koulutuksen suhdetta. (Opetushallitus raportit ja selvitykset 7, 2015; Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2014, 26–27.)

Työelämävastaavuus määrittyy siis paitsi työelämäläheisyytenä ja työssäoppimisena opiskelussa myös työelämäyhteistyönä koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen välillä. Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden lisäämisessä tärkeää on työelämään kuuluvien pedagogisten ratkaisujen kehittäminen. Kou-

lutuksen työelämävastaavuutta lisätään luomalla oppimisympäristöjä, joissa toiminnalliset opetusmenetelmät vaikuttavat opiskelijoiden työelämävalmiuksien kehittymiseen. Työvaltaisia oppimisympäristöjä ovat esimerkiksi oppilaitosten työsalit, korjaamot ja erilaiset yhteistyöprojektit työelämän kanssa. Opetushallituksen (2015) ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuusselvityksessä tuli esille, etteivät kaikki työpaikat eivätkä kaikki oppilaitosten oppimisympäristöt ole työelämävastaavia. Työelämävastaavuutta arvioitaessa tulee ottaa huomioon työtehtävät, olosuhteet ja se, millaista ohjausta opiskelija todellisuudessa saa. (Opetushallitus raportit ja selvitykset 7, 2015; Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2014, 26–27; Opetushallituksen oppaat ja käsikirjat 8, 2015, 7, 15.)

1.1.2018 otettiin käyttöön koulutussopimus, joka on yksi ammatillisen reformin tuomista uudistuksista. Koulutussopimus on tarkoitettu ammatillisen koulutuksen tutkinto ja ei-tutkinto tavoitteiselle oppimiselle. Sopimuksella sovitaan työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja keskeistä on, ettei se ole työsuhteessa tapahtuvaa oppimista. Oppisopimus säilyy ensisijaisena työpaikalla tapahtuvan koulutuksen muotona työsuhteessa oleville opiskelijoille. Nämä kaksi työpaikalla tapahtuvan opiskelun muotoa ovat joustavasti yhdistettävissä. Molempien osapuolien niin halutessa voidaan siirtyä työsopimukseen perustuvaan oppisopimussuhteeseen. (Elinkeinoelämän keskusliitto 2017; Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016, 5–7.)

Koulutussopimuksella tavoitellaan tavoitteellista ja ohjattua oppimista työpaikoilla. Ohjausvastuu jakautuu koulutuksen järjestäjälle ja työpaikalle, joka nimeää vastuullisen työpaikkaohjaajan. Koulutussopimuksella kehitetään työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja luodaan joustavat opinpolut työpaikoille. Koulutussopimus perustuu opiskelijan tarpeisiin ja niihin mahdollisuuksiin, mitä työpaikka voi tarjota. Työantajalle uusi sopimus antaa mahdollisuuden tutustua mahdollisiin tuleviin työntekijöihin ja samalla antaa mahdollisuuden tehdä itsestään houkuttelevan työpaikan valmistuville. Koulutussopimusmalli on asiakaslähtöinen tapa oppimiseen ja siihen on mahdollisuus kaikilla opiskelijoilla iästä tai opiskeluvaikeuksista riippumatta. (Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry, 2017; Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016, 1.)

3.2 Työssäoppimisen nykytila Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnossa

1.1.2018 astui voimaan Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä uusi organisaatio. Reformi uudistuksen myötä eri ammattiopistot yhdistyivät yhdeksi hallinnolliseksi oppilaitokseksi, jonka nimi on Riveria ammatillinen koulutus. Oppilaitoksella on yksi yhteinen rehtori. Oppilaitos jakaantui palvelut ja hyvinvointi -toimialaan sekä teknologia -toimialaan. Molemmilla toimialoilla on oma toimialajohtaja. Aiemmin Pohjois-Karjalassa toimi seitsemän itsenäisesti hallinnollista oppilaitosta, jotka sijaitsivat Joensuussa, Outokummussa, Kiteellä, Niittylahdes- sa, Lieksassa, Nurmeksessa sekä Valtimolla. Organisaatiouudistuksen myötä maakunnissa on koulutusyksiköt. Kone- ja tuotantotekniikan koulutusta järjestetään Joensuussa, Outokummussa, Kiteellä, Lieksassa ja Nurmeksessa. (Sip- painen 2017.)

Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää opetussuunnitelman mukaista käytännön opetusta. Työssäoppi- misen yleinen prosessi on avattu tarkemmin kuviossa (ks. kuvio 2). Tavoitteena on, että opiskelija hakee itse työssäoppimispaikkaa, jolloin hän saa samalla ko- kemusta sekä vastuuta työnhakemisesta. *”Työssäoppimispaikaksi sopii vain sellainen työpaikka, jolla on opetussuunnitelman perusteiden mukaiset koulu- tuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeelli- nen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi työpaik- kaohjaajaksi” (A 811/1998).* Työssäoppimisjakso on ohjattua opiskelua, jonka kesto on nykyisellään vähintään 20 opintoviikkoa, jonka tarkoitus on valmistaa tulevaan työelämään sekä kehittää verkostoja ja kumppanuuksia. (Työssäoppi- misen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelma 2017.)

Saatuun työssäoppimispaikan opiskelija aloittaa harjoittelun yrityksen työnjoh- don alaisuudessa ja saa näin arvokasta käytännön opetusta koulussa opiskel- luista asioista. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijat kirjoittavat sähköistä Wilma-oppimispäiväkirjaa, mitä he ovat tehneet työssäoppimisjaksolla päivittäin.

Kirjoittamisessa opiskelija oppii myös itsearviointia ja itsereflektointia. (Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelma 2017.)

Työssäoppimispäiväkirjaa on tarkoituksena kirjoittaa säännöllisesti, jolloin se auttaa opiskelijoita näkemään, mitä he jo osaavat ja mitä heidän pitää vielä kehittää. Tällöin on myös mahdollisuus saada säännöllisesti palautetta omalta opettajalta sekä työpaikkaohjaajalta. Opiskelijan arvioinnin ja osaamisen toteuttaminen Rökköläisen (2001,151) mukaan työssäoppimispäiväkirja toimii myös muistin tukena ja antaa tietoa opiskelijalle omasta tavasta työskennellä. Oppimispäiväkirjan kautta on mahdollisuus löytää ja oppia omia osaamisen tarpeita ja kehitysmahdollisuuksia. Oppimispäiväkirjan tulisi sisältää myös pohdintoja omista tavoitteista.

Työelämän näkökulmasta uusi työssäoppija antaa yritykselle arvokasta ammatitaitoista työvoimaa sekä mahdollisuuksia hyödyntää laajemmin oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta sekä koulutuspalveluja (Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille,1998,16). Työssäoppimisesta tehdään aina kirjallisena puite- ja koulutussopimus. Sopimuksissa sovitaan mm. tutkintojen näytöt sekä työssäoppimisjakson kesto, tavoitteet ja käytännön asiat. Onnistuneelle työssäoppimisjaksolle edellytyksenä on hyvä suunnittelu ja ohjaus sekä koulun että yrityksen puolelta. Työssäoppimista valvotaan mm. ryhmänohjaajan työssäoppimisen valvontakäynneillä, jolloin ryhmänohjaaja käy keskustelemassa niin opiskelijan, kuin työpaikkaohjaajan kanssa. (Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille 1998, 16–17.)

3.3 Työssäoppimisen nykytila Ylä-Savon ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnossa

Ylä-Savon ammattiopisto on 50-vuotias oppilaitos. Oppilaitos on aktiivinen ja vireä toimija ja sen päätehtävänä on kouluttaa osaavia ammattilaisia työelämän tarpeisiin. Ylä-Savon ammattiopisto tarjoaa ammatillista peruskoulutusta kahdeksassa eri toimipaikassa. Oppilaitos kouluttaa lähes kolmeenkymmeneen eri ammattiin. Keskeiset painopistealat vastaavat Ylä-Savon elinkeinoelämän tar-

peisiin ja oppilaitos on aktiivinen toimija Ylä-Savon elinkeinostrategian toteuttamisessa. Kone- ja tuotantotekniikan koulutusta järjestetään Iisalmen ja Viere­män toimipisteissä. (Ylä-Savon ammattiopisto 2017.)

Oppilaitoksen ja työpaikkojen vastuukysymyksiin ei uudessa lainsäädännössä ole tehty merkittäviä muutoksia. Oppilaitos vastaa koulutuksen kokonaisuudesta. Ohjaava opettaja käy oppimisjaksoa koskevat aloitus- ja päättökeskustelut työpaikkaohjaajan kanssa sovitusti. Ohjaava opettaja seuraa myös opiskelijan oppimista jakson aikana yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa. Ohjausvälineinä käytetään opiskelijan oppimispäiväkirjaa, yhteydenpitoa puhelimitse, seuranta­käyntejä työpaikalla jne. Päättökeskusteluihin liittyy myös lyhyt sähköinen palaute oppimisjakson toteutumisesta. Palautteessa arvioidaan seuraavia teemoja ennakoiti, sisältö, perehdytys, ohjaus ja hyöty työpaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen näkökulmasta. (Ylä-Savon ammattiopisto, reformi 2017.)

Opiskelijan yksilöllisen tarpeiden mukaisesti ohjaava opettaja kannustaa opiskelijaa hakeutumaan omia tavoitteitaan edistävään työpaikkaan työssäoppimisjaksole. Opettajat usein myös käyvät alustavia keskusteluja yritysten kanssa ajankohtaisista tarpeista ja oppimismahdollisuuksista. Ohjaavan opettajan ohjausvastuu korostuu tässä, jotta työpaikalla tapahtuva oppimisjakso hyödyn­taa kaikkia osapuolia. Pääsääntöisesti opiskelijat hakevat itse paikkoja ottamalla yhteyttä suoraan yrityksiin. Osa yrityksistä on nimennyt yhteyshenkilön työsä­oppimista varten. Osa työpaikoista haastattelee opiskelijat, joka on opiskelijoille erinomaista kokemusta tulevaa työnhakua varten. (Ylä-Savon am­mattiopisto, reformi 2017.)

Työssäoppimisen prosessikuvaus



Kuvio 2. Työssäoppimisen prosessikuvaus (Kestävän kehityksen web-arviointijärjestelmä, 2016).

4 Opinnäytetyön tarkoitus ja tehtävät

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Joensuun yksikössä. Tarkoituksena on lisäksi verrata Ylä-Savon ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan ammattiopiston työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden näkökulmasta. Opinnäytetyössä käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä opiskelijoiden sekä teknologia-alan yritysten edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyössä etsitään tehokkaampia toimenpiteitä, miten työssäoppimisen laatua voitaisiin kehittää entistä paremmaksi. Saatujen tulosten pohjalta voidaan kehittää yhteistyötä edelleen, kun saadaan selville mitkä tekijät vaikuttavat keskeisesti opiskelijoiden työssäoppimiseen.

5 Opinnäytetyön menetelmät

5.1 Kvalitatiivinen menetelmä

Tutkimusmenetelmäksi valitsin kvalitatiivisen, eli laadullisen menetelmän. Laadullisen tutkimuksen erityispiirteenä ei ole totuuden löytäminen tutkittavasta asiasta vaan löytää tutkittavien omat kuvaukset kokemusten tai käsitysten kautta (Vilkkä 2015, 118–120). Laadullisen tutkimuksen tavoitteena on saada monipuolista tietoa käsitteenä olevasta ilmiöstä ja sen syy-seuraussuhteista. Laadullinen tutkimus ei ole pelkästään aineistolähtöistä (induktio) tai teorialähtöistä (deduktio). Laadullinen tutkimus painottuu aineistolähtöisyyteen, mutta se ei ole puhtaasti sitä. (Hirsjärvi & Remes & Sajavaara 2008, 130–122.)

Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tutkimusmateriaalia kerätä useilla eri tavoin, haastatteluin, kyselyin, havainnoin sekä myös käyttäen hyväksi tukijoiden tekemiä muistiinpanoja ja luonnollisesti myös alkuperäisiä asiakirjoja. Tutkimushaastattelusta voidaan erottaa kolme erilaista tyyliä, joita kutustaan lomake-, teema- sekä avoimeksi haastatteluksi. Avoimet kysymykset kyselylomakkeessa sisältävät tekstikentän ja ne antavat mahdollisuuden antaa ainutlaatuisia vastauksia. Näin voidaan saada tietoon yllättäviä ongelmia ja toteamuksia. Menetelmä pyrkii ongelman ratkaisuun ja täten uuden tiedon tuottamiseen, jolloin syntyy uusia ideoita ja vinkkejä. Kvalitatiivinen eli laadullinen menetelmä vastaa kysymyksiin miksi, millainen ja miten. (Inspirans Oy 2017; Vuorela ym. 2005, 37–38.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä on kolme tärkeää näkökulmaa, konteksti, ilmiön intentio ja prosessi. Nämä tarkoittavat sitä, että tutkimuksen tekijä ottaa selvää esimerkiksi minkälaisiin yhteyksiin tutkimusasia liittyy sekä kuvaa tutkimustilannetta sekä aineistoa. Tutkija voi myös tarkkailla ja havainnoida tutkimustilannetta. Ajalla ei niinkään ole laadullisessa tutkimuksen prosessissa mer-

kitystä, vaan tutkijan ammattitaidolla ja tutkimuksen laadulla (Vilkkä 2015,120–122.)

Keräsin aineiston avoimia kysymyksiä sisältäneen kyselylomakkeen avulla, jonka tein webropol-ohjelmaa hyödyntäen. Syyt, miksi päädyin tähän ratkaisuun, olivat sen taloudellisuus ja helppous. Myös oman ajankäytön kannalta ratkaisu oli kätevä, koska sain vastaukset suoraan ohjelmasta eikä aikaa mennyt haastatteluiden purkamiseen. Uusi työ eri paikkakunnalla toi myös rajoittavia tekijöitä aineiston keräämiseen. Ajattelin myös, että sähköisen kyselyn kautta minun oli helpompi lähestyä ihmisiä eri paikkakunnilta ja saada näin kokoon riittävä määrä vastauksia. Lomakehaastattelussa kysytään tutkimuksen tarkoituksen ja tehtävänasettelun kannalta merkityksellisiä kysymyksiä. Jokaiselle kysymykselle pitää löytyä perustelu tutkimuksen viitekehuksesta, tutkittavasta ilmiöstä ja tiedetystä tiedosta. (Tuomi & Sarajärvi 2009, 74–75.)

5.2 Aineisto

Opinnäytetyössä keräsin tietoa webropol-kyselylomakkeella, joissa oli avoimia kysymyksiä. Avoimet kysymykset sisälsivät tekstikentän ja ne antoivat vastaajille mahdollisuuden antaa ainutlaatuisia vastauksia. Kyselyt lähetin teknologia-alan yrityksen edustajille Joensuun alueella (liite 1). Yritykset valikoituivat Pohjois-Karjalan ammattiopisto Joensuun koulutusjohtajan antaman yrityslistan sekä omien työelämäkontaktieni mukaan. Opiskelijoiden kyselyt lähetin toisen ja kolmannen vuoden kone- ja tuotantotekniikan opiskelijaryhmille Pohjois-Karjalan ammattiopiston Joensuun ja Ylä-Savon ammattiopiston Iisalmen ja Vieremän yksiköissä (liite 2). Opiskelijoiden kyselyt kohdennettiin niille ryhmille, joilla oli kokemusta työssäoppimisesta.

Molemmissa kyselyissä kysymykset oli jaoteltu samoihin teema-alueisiin. Teema-alueet olivat:

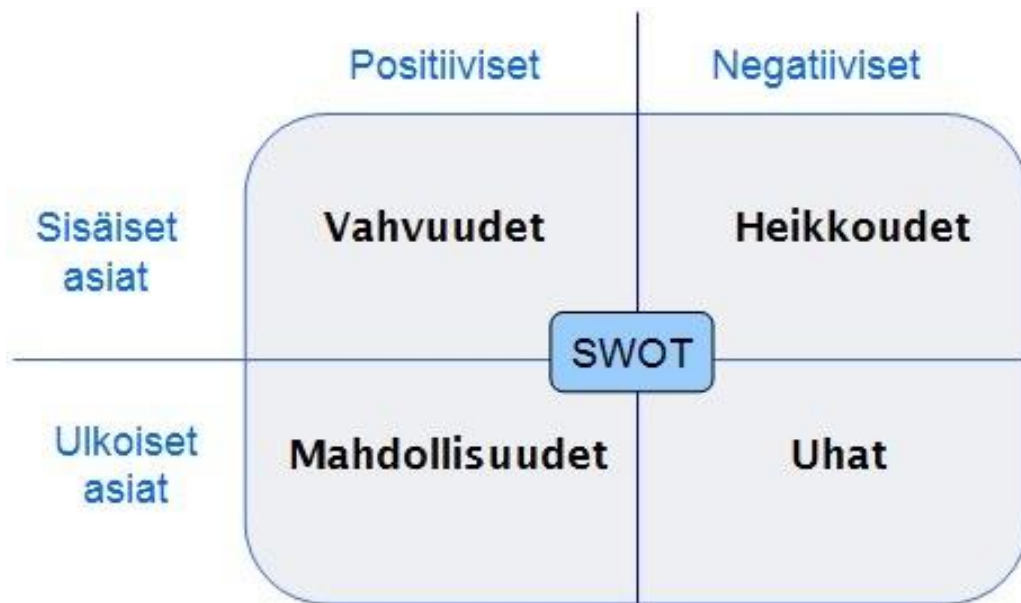
- Oman ammattiopiston nykyiset työssäoppimisen järjestelyt
- Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille

- Ammatillisen reformin tuomat uudistukset

Työelämän edustajilta kysymykset olivat avoimia, mutta opiskelijoille tein hie-
man strukturoidummat kyselylomakkeet, että saisin paremmin vastauksia. Ky-
selyt lähetettiin sähköpostitse 25.11.2017 yrityksille ja 27.11.2017 opiskelijoille.
Lähetin kyselylomakkeen kahdellekymmenelle teknologiayritykselle Joensuus-
sa, mistä 14 vastasi. Vastausprosentiksi tuli 70 %. Joensuussa noin neljäkym-
mentä opiskelijaa sai kyselylomakkeen sähköpostiinsa ja heistä vastasi kym-
menen. Vastausprosentti Joensuun opiskelijoilla oli noin 25 %. Ylä-Savon
ammattiopistossa kysely kohdentui kahdellekymmenelleviidelle opiskelijalle,
joista viisitoista vastasi. Vastausprosentti Ylä-Savon opiskelijoilla oli noin 60 %.
Reilun viikon päästä eli 6.12.2017 laitoin vielä sähköpostitse kaikille muistutus-
viestin kyselyistä, että saisin lisää vastauksia. Vastausaikaa kaikilla oli yhteensä
3 viikkoa.

Käytän opinnäytetyön tulosten arvioinnissa Swot-analyysiä. Swot-analyysi on
yksinkertainen organisaation analysointimenetelmä, jolla on mahdollista selvit-
tää organisaation sisäiset vahvuudet ja sisäiset heikkoudet sekä ulkoiset mah-
dollisuudet ja uhat (ks. kuvio 3). Vahvuudet ja heikkoudet heijastuvat suhteesta
toimintaympäristöön. Menetelmää käytetään nelikenttämenetelmänä, jota voi
käyttää haasteiden tunnistamisessa ja arvioinnissa sekä toiminnan kehittämi-
sessä. Menetelmän avulla voidaan selvittää, miten heikkoudet saadaan vah-
vuuksiksi, miten uhat voidaan välttää, kuinka vahvuuksia voidaan hyödyntää
sekä kuinka mahdollisuuksia voidaan hyödyntää. (Engblom & Krappe & Suomi-
nen 1998.)

Swot-analyysi toimii kaikenlaisissa yrityksissä ja organisaatioissa ja voi koskea
koko toimintaa tai toiminnan tiettyä osaa esimerkiksi markkinoita, tuotetta tai
henkilöstöä. Menetelmää voi käyttää yksin tai ryhmässä, mutta kohde on hyvä
rajata, jotta saadaan vertailukelpoisia tuloksia. Analysoinnin jälkeen käydään
nelikenttäräudut läpi, jotta voidaan vahvistaa vahvuuksia, korjata ja parantaa
heikkouksia, hyödyntää mahdollisuuksia sekä varautua uhkiin ajoissa hyvällä
suunnittelulla. Nykytila ja tulevaisuus voidaan myös erotella eri nelikenttiin sel-
keyden ja analysoinnin vuoksi. (PK-RH -riskienhallinta 2013.)



Kuvio 3. Perinteinen Swot-analyysi (PK-RH -riskienhallinta, 2013.)

Luvussa kuusi avaan molempien kyselyjen tuloksia kysymyksittäin ja teemoitain. Luvussa on lisäksi kyselyjen tulokset tiivistetty taulukoihin hyödyntäen Swot-analyysiä sekä tehty synteesiä tuloksista suhteessa tietoperustaan.

6 Tutkimustulokset

6.1 Opiskelijoiden kyselyt

Opiskelijoiden vastauksia kyselyyni (liite 2) sain Pohjois-Karjalan ammattiopiston Joensuun sekä Ylä-Savon ammattiopiston Iisalmen ja Vieremän yksiköistä. Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijat olivat aktiivisempia vastaamaan kyselyyn. Tässä luvussa avaan opiskelijoiden kyselyn tuloksia kysymyksittäin ja teemoitain.

Kysely oli jaoteltu kolmeen eri teema-alueeseen:

- Oman ammattiopiston nykyiset työssäoppimisen järjestelyt (kysymykset 2–5)

- Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille (kysymykset 6–9)
- Ammatillisen reformin tuomat uudistukset (kysymykset 10–11)

Saitko riittävät ”eväät” koululta työssäoppimiseen? (kysymys 2)

Kolme viidesosa Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijoista olivat tyytyväisiä koululta saatuun ohjeistukseen. Pohjois-Karjalan ammattiopiston opiskelijoista kaksi koki saadun ohjauksen ennen työssäoppimiseen lähtöä riittämättömäksi.

Minut otettiin hyvin vastaan työssäoppimispaikalla? (kysymys 3)

Molempien ammattiopistojen opiskelijoista kaikki olivat vastanneet kysymykseen vaihtoehdon lähes tai täysin samaa mieltä. Eli kyselyjen perusteella näyttäisi, että työpaikoilla opiskelijat otetaan työssäoppimisjaksolle hyvin vastaan.

Minut perehdytettiin työtehtäviin ja työyhteisöön? (kysymys 4)

Molempien ammattiopistojen opiskelijoista kaikki olivat vastanneet kysymykseen vaihtoehdon lähes tai täysin samaa mieltä. Eli kyselyjen perusteella näyttäisi, että teknologia-alojen työpaikoilla opiskelijat perehdytetään hyvin työtehtäviin ja työyhteisöön.

Työpaikalla oli tiedossa, että olin tulossa TOP:iin? (kysymys 5)

Teknologia-alojen työpaikkoja on molempien oppilaitosten opiskelijoiden vastausten perusteella informoitu ennakkoon hyvin opiskelijoiden harjoitteluajan kohdasta. Pari opiskelijaa Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijoista oli valinnut vaihtoehdon en osaa sanoa.

Minut perehdytettiin työturvallisuusasioihin? (kysymys 6)

Molempien ammattiopistojen opiskelijoista kaikki olivat vastanneet kysymykseen vaihtoehdon lähes tai täysin samaa mieltä. Eli vaikuttaisi siltä, että kaikki opiskelijat perehdytetään hyvin työturvallisuusasioihin tällä hetkellä.

Sain riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta? (kysymys 7)

Tässä kysymyksessä tuli vain hieman eroavaisuutta Pohjois-Karjalan ammattiopiston ja Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijoiden välillä. Pohjois-Karjalan ammattiopiston opiskelijoista yksi viidesosa vastaajista koki, että ei saanut riittävästi ohjausta työpaikalla. Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijoista vain yksi opiskelija ei ollut tyytyväinen saamaansa ohjaukseen.

Sain riittävästi ohjausta opettajalta? (kysymys 8)

Tässä kysymyksessä tuli eroavaisuutta Pohjois-Karjalan ammattiopiston ja Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijoiden välillä. Pohjois-Karjalan ammattiopiston opiskelijoista yksi viidesosa ei ollut tyytyväinen saamaansa ohjaukseen opettajalta. Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijoista kaikki vastaajat olivat tyytyväisiä saamaansa ohjaukseen omalta opettajalta.

Olin tyytyväinen työharjoittelupaikkaan? (kysymys 9)

Yksi Pohjois-Karjalan ammattiopiston opiskelija ei ollut tyytyväinen omaan harjoittelupaikkaansa. Kaikki muut vastaajat olivat tyytyväisiä saamaansa harjoittelupaikkaan.

Tiedän mitä muutoksia työssäoppimiseen on tulossa vuonna 2018? (kysymys 10)

Vain yksi Ylä-Savon ammattiopiston opiskelija on valinnut kysymykseen vaihtoehdon lähes samaa mieltä. Kaikki muut opiskelijat molemmista oppilaitoksista ovat valinneet vaihtoehdot eri mieltä ja täysin eri mieltä.

Miten sinä kehittäisit työssäoppimista? (kysymys 11)

Pohjois-Karjalan ammattiopiston opiskelijat toivoivat selkeämpiä käytännön ohjeita työssäoppimiseen sekä koululta että työpaikoilta. Ylä-Savon ammattiopis-

ton opiskelijat toivoivat enemmän työssäoppimisjaksoja kouluaikana erityisesti 1.5 vuoden opintojen jälkeen. Useissa Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijoiden vastauksissa toivottiin lisää monipuolisempia työssäoppimispaikkoja. Ylä-Savon opiskelijat toivoivat myös palkallisia harjoittelujaksoja.

Enemmän työssäoppimispaikkoja.
Selvät ohjeet opettajilta ja työpaikan ohjaajilta.

6.2 Työelämäedustajien kyselyt

Sain monipuolisesti ja kattavasti vastauksia Joensuun alueen teknologia-alan yritysten edustajille lähettämäni kyselyyn (liite 1). Tässä luvussa avaan kyselyjen tuloksia kysymyksittäin ja teemoittain.

Kysely oli jaoteltu kolmeen eri teema-alueeseen:

- Pohjois-Karjalan ammattiopiston nykyiset työssäoppimisen järjestelyt (kysymykset 1–3)
- Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille (kysymykset 4–5)
- Ammatillisen reformin tuomat uudistukset (kysymykset 6–7)

Mitkä ovat toimintaperiaatteet työssäoppimisen järjestelyissä? (kysymys 1)

Yritykset pitivät tärkeänä erityisesti opiskelijoiden perehdyttämistä, johon kuuluvat esimerkiksi sopimukset, kulkuluvat, pukukaapit, työvaatteet, työkalut, perehdytys työkohteeseen, työkavereiden ja perehdyttäjän esittely ja paikkojen esittely. Opiskelijan oma-aloitteisuutta omien tavoitteiden saavuttamisessa pidettiin keskeisenä, kuten myös yritysvierailuja ennen työssäoppimista. ”Lähtökohtana on opiskelijan oma-aloitteisuus paikkaa hakiessa.” Useammassa vastauksessa painotettiin myös sujuvaa palautteiden käsittelyä ja mahdollisten kehittämistoimenpiteiden laadintaa opiskelijan, opettajan sekä työnantajan edustajan kanssa.

Kuvaile työelämän ja opetushenkilöstön onnistunutta ja ei onnistunutta yhteistyötä (kysymys 2)

Onnistuneesta yhteistyöstä yritysten vastauksissa tuli esille muun muassa, miten asiat hoidetaan joustavasti ja toisen osapuolen tarpeet huomioiden. Kerrotaan lähtötiedot ja tavoitteet kirjallisena ennen sopimuksen tekoa, että millainen opiskelija on ollut koulussa (tieto- ja taitotaso). ”Onnistunut – kerrotaan tarkemmin ennen sopimuksen tekoa, että millainen opiskelija on ollut koulussa.” Hyvässä yhteistyössä työelämän mielestä oppilaitoksen ja työpaikkojen vuorovaikutus on hyvällä tasolla ja vuorovaikutus on avointa. Opiskelija, jolla on hyvät työelämävalmiudet sekä hyvä motivaatio työllistyy helposti. Etukäteen kartoitetut tai varmistetut työtehtävät sekä nimetyt työpaikkaohjaajat hyödyttävät kumpaakin osapuolta. Monissa vastauksissa painotettiin myös harjoittelupaikan hakemista hyvissä ajoin. Tällöin ehditään suunnitella perehdytykset ym. ajoissa. Onnistumisessa painotettiin myös suunnitelmallisuutta sekä jaksottamista. Eli ei liikaa samassa yrityksessä opiskelijoita samaan aikaan työharjoittelussa. Joissakin yrityksissä haluttiin samoja opiskelijoita työssäoppimisjaksoille uudelleen, jolloin työllistyminen jatkossa on parempaa muun muassa kesätyöt, sijaisuudet. Osa yrityksistä painotti työharjoittelijoiden kiertoa eri yrityksissä. Tällöin voi paremmin nähdä eroja pienten ja suurempien yritysten välillä.

Epäonnistuneesta yhteistyöstä konkreettisia kokemuksia on yrityksillä esimerkiksi kommunikoinnin puutteessa muun muassa opiskelijan tietojen salaamista, jos on jotain ongelmia. Kerrotaan esimerkiksi harjoittelusopimuksen tekemisen jälkeen, että opiskelija on ”hieman kummallinen”. ”Epäonnistuneessa ei tyypillisesti kommunikoida tarpeeksi olennaisia asioita.” Epäonnistumista on myös koettu opiskelijan huonon käytöksen takia, jolloin työssäoppimissopimus on pitänyt purkaa.

Onko opiskelijoiden opetussuunnitelman sisältö ja osaamistavoitteet tiedossa: Kyllä/Ei? (kysymys 3)

Suurimmalla osalla yrityksistä oli opetussuunnitelman sisältö ja osaamistavoitteet tiedossa. Esimiesten sekä työnjohtajien tiedot opetussuunnitelmista olivat heikot. Näyttöjä vaadittiin myös tehtäväksi enemmän työpaikoilla kuin kouluilla.

Onko tunnistettu uhkia työssäoppimisessa? Miten toimia niitä vastaan? (kysymys 4)

Uhkana pidettiin epäselviä tavoitteita, jotka voisivat aiheuttaa ongelmia työssäoppimisen onnistumisessa. ”Opiskelijan epäselvät tavoitteet voivat aiheuttaa ongelmia työssäoppimisen onnistumiseen.” Työelämä piti tärkeänä, että uhkia käsitellään jo koulussa, etenkin työturvallisuuden tärkeyttä painotettiin. ”Työturvallisuus täytyy pitää ensimmäisenä aina.” Nykypäivän ongelmaa, jatkuvaa mobiililaitteiden käyttöä, etenkin työaikana pitäisi ohjeistaa enemmän jo koulussa. Asennekasvatusta ja työssäoppimisjaksojen onnistumisen merkitystä ei voi milloinkaan korostaa liikaa. ”Asennekasvatusta ja TOP-jaksojen onnistumisen merkitystä on korostettava opiskelijoille pienestä pitäen.” Jos opiskelijan valmiudet työssäoppimisjaksolle puuttuvat, eikä opiskelija saavuta opinnoissaan ammattiosaamistavoitteita, jää työssäoppimisjakson tavoitteet toteutumatta. Tämä myös heikentää työllistymismahdollisuuksia sekä vaarantaa toimialan kiinnostavuutta. Uhkaksi opiskelijan työssäoppimispaikan saamiselle nähtiin se, että opettaja kysyy hänen puolestaan harjoittelupaikkaa.

Uhkana pidetään myös liiallista työelämäyhteistyön hallinnollista taakkaa. Uhkana nähtiin myös työssäoppimisen lisääminen ratkaisuna koulutuksen taloudellisiin ongelmiin ja säästöihin. Joissakin vastauksissa epäiltiin, löytyykö metalliteollisuuden alalta tarpeeksi työssäoppimispaikkoja? Uhkana nähtiin lisäksi opettajan vähäiset resurssit, jos opiskelijoita on useita yhtä aikaa työssäoppimassa. Onko opettajalla tarpeeksi aikaa ohjata laadukkaasti kaikkia, vai kaa tuuko se kokonaan työpaikkaohjaajien tehtäväksi.

Millaisia heikkouksia on nykyisissä työssäoppimisen järjestelyissä? (kysymys 5)

Heikkoutena nähtiin osaamisen näyttöjen huono perehdyttäminen ja osaaminen työpaikoilla. Näyttöprosessi koettiin liian työlääksi ja sen yksinkertaistamista toivottiin. Yhden työelämänedustajan mielestä työssäoppimista pitäisi olla vähemmän ja laadukkaampaa.

Paineet saada työssäoppimispaikka aiheuttavat sen, että ei välttämättä opiskella sitä mitä on tarkoitus, jonka vuoksi työssäoppimista tulisi olla vähemmän ja laadukkaampaa.

Miten näette työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntymisen yrityksenne kannalta? Riskit? Mahdollisuudet? (kysymys 6)

Yritykset näkevät positiivisena työssäoppimisen sekä työllistymisen mahdollisuuden aktiivisilla opiskelijoilla, mutta toisaalta pelkäävät laadun kärsivän heikompien opiskelijoiden kohdalla. ”Riskit... opiskelijan käytös osoittautuu huonoksi, jolloin poistetaan harjoittelusta”. Mahdollisuutena yritykset näkevät kouluttaa opiskelijoista valmiimpia työelämään ja edesauttaa muun muassa koulun jälkeisessä rekrytoinnissa sekä verkostojen muodostumisessa. Lisääntyvä työssäoppiminen antaa yrityksille mahdollisuuden tutustua paremmin tuleviin ammattilaisiin sekä mahdollisuuden erityisosaamisen parempaan haltuunottoon työelämän lähtökohdista. ”Yritysten on rakennettava omia oppimisympäristöjä kasvattaakseen hyviä työntekijöitä”.

Mitkä ovat tulevaisuudessa tärkeitä kehittämistoimenpiteitä työelämäyhteistyössä? (kysymys 7)

Yhden yrityksen mielestä laadukkaampi yhteistyö takaisi lyhemmän harjoitteluajan, jolloin oltaisiin oikealla tiellä. ”Laadukkaampaa yhteistyötä mahdollisesti lyhyemmällä ajalla harjoittelua, silloin oltaisiin oikealla tiellä.” Useammassa vastauksessa pidetään tärkeänä koulutuksen räätälöimistä entistä enemmän yrityksen ja opiskelijan tarpeita silmällä pitäen. Myös mahdollista erikoistumista ehdotetaan jo koulutusaikana. ”Koulutuksen räätälöiminen/räätälöityminen entistä enemmän huomioiden opiskelijan ja yritysten yksilölliset tarpeet ja valmiudet”.

Tarvitaan myös pitkäjänteistä imagotyötä ammatillisen koulutuksen puolesta. Yhteiskunta ei toimi ja kilpailukyky kärsii, jos meillä ei ole ammatillisesta koulutuksesta valmistuvia työntekijöitä. Yritykset pitävät myös tärkeänä, että koulutuksen laatu pidetään hyvänä ja kehitetään jatkuvasti aktiivisesti muun muassa työpaikoilla sekä kouluissa yritysten toteuttamaa koulutusta. Yhteistyötä voidaan yritysten mielestä kehittää myös yhteistyöprojekteilla, joihin osallistuu yrityksen henkilöstö yhdessä opiskelijoiden kanssa. Tällöin projektiin saataisiin tukea sekä yritykseltä että oppilaitokselta. Hyötynä tästä yhteistyöstä olisi muun muassa työllistymismahdollisuuksien paraneminen sekä tietotaidon vaihto työn-

tekijöiden ja opiskelijoiden kesken. Yritykset toivoivat myös enemmän oppilaitosvierailuja, jotka helpottaisivat työtehtävien oikeaoppimiseen perehdyttämiseen.

Kehityskohteena nähdään lisäksi työssäoppimispaikkojen määrän lisääminen tulevaisuudessa. Myös valmiita teollisia oppimisympäristöjä on jo joillain yrityksillä olemassa tai suunnitteilla esimerkiksi huoltopiste, joissa on mahdollista kehittää esimerkiksi vian hakemista ja ongelmanratkaisumalleja. Tulevaisuudessa toivottiin työturvallisuus- ja laatukoulutusta työpaikoilla yhteistyössä koulujen kanssa. Harjoittelupaikkojen hakeminen olisi hyvä rinnastaa työpaikan hakemiseen. Opiskelija saisi samalla harjoitusta cv:n tekemiseen ja tulevaisuuden työpaikan etsimiseen. Opiskelijoita tulee tulevaisuudessa entistä enemmän muistuttaa oman aktiivisuuden merkityksestä koulutuksessa ja työelämässä. Yritykset pitävät myös tärkeänä, että opiskelijan perustaidot koulun puolelta ovat kunnossa. Opintoihin toivottiin nykyistä enemmän muun muassa työsuhdetaitoja sekä työlainsäädäntöä.

Vastauksissa toivottiin, että opettajat tutustuisivat nykyistä enemmän yritysten toimintoihin ja henkilökuntaan. ”Katsoimme hyväksi, että opettaja tutustuisi nykyistä enemmän sekä tehtaan toimintoihin että henkilöihin”. Opettajien nimeämistä työssäoppimisjaksoille hyvissä ajoin toivottiin ja opettajien vierailemista työssäoppimispaikoilla ainakin kerran pidettiin tärkeänä opiskelijan oppimisen tukemiseksi. Myös säännöllisiä yhteistyötapaamisia nykyistä enemmän kaivattiin.

6.3 Tulosten yhteenveto ja synteesi

Tässä luvussa olen tehnyt molempien kyselyjen tuloksista tiivistetyt Swot-analyysit.

Taulukko 1. Swot-analyysi Joensuun alueen teknologia-alan työelämäedustajien kyselyjen tuloksista

	+	-
Sisäiset	Vahvuudet: <ul style="list-style-type: none"> • Työpaikoilla yksilöity vastuhenkilö tai tiimi • Hyvä perehdytys työpaikoilla • Opiskelijan hyvä asenne ja vahva motivaatio • Opiskelijan hyvät työelämätaidot • Säännöllinen ja avoin yhteistyö koulun ja työpaikkojen välillä • Yritysvierailut ennen työssäoppimisjaksoa 	Heikkoudet <ul style="list-style-type: none"> • Opetussuunnitelman vaatimukset eivät kaikkien tiedossa • Näyttöprosessi liian monimutkainen • Ei tiedoteta realistisesti opiskelijan haasteista tai oppimisvaikeuksista • Yhteistyö epäsäännöllistä ja avoimuus puuttuu • Työssäoppimista on liikaa • Työssäoppimispaikkoja on liian vähän • Opiskelijoiden huono motivaatio • Opiskelijoiden heikot työelämätaidot
Ulkoiset	Mahdollisuudet: <ul style="list-style-type: none"> • Harjoittelupaikan hakeminen ohjataan koulussa kuin työpaikan hakeminen • Mahdollisuus työllistyä jatkossa kesätöihin ja sijaisuuksiin • Koululta vahvemmat valmiudet; työsuhdetaitoihin, työpaikan sääntöihin ja lainsäädäntöön • Työturvallisuus- ja laatu-koulutukset työpaikan kanssa yhteistyössä • Ohjaavan opettajan määrittäminen ajoissa ennen työssäoppimisjaksoa • Opettajan riittävät resurssit mahdollistavat vierailut työpaikoilla • Yrityksen tilaustöiden tekeminen oppilaitoksissa • Alaa edustavan yrityksen järjestämä opetus koululla yhteistyössä opettajan kanssa • Yritykseen yhteisiä teollisia huolto- ja oppimisympäristöjä • Yhteistyön tiivistäminen ja laajentaminen • Koulutuksen räätälöiminen yksilöllisemmin opiskelijoiden ja yritysten vaatimuksiin • Näyttöjä enemmän työpaikoilla 	Uhat: <ul style="list-style-type: none"> • Opettaja kysyy opiskelijalle valmiiksi harjoittelupaikan • Harjoittelupaikan hakeminen liian myöhään • Huono suunnitelmallisuus TOP-jaksoissa • Työssäoppimisen lisääminen ei ole ratkaisu opiskelijoiden haasteisiin • Opiskelijan epäselvät tavoitteet aiheuttavat ongelmia työssäoppimisessa • Ei riittävästi työssäoppimispaikkoja. • Voidaanko kaikki opetussuunnitelman tavoitteet saavuttaa työpaikoilla? • Onko työssäoppiminen ratkaisu koulutuksen järjestäjän talouteen? • Opettajien huonot resurssit työssäoppimisen ohjaukseen • Opiskelijan ohjaus jää kokonaan työpaikkaohjaajan tehtäväksi

Taulukko 2. Swot-analyysi Pohjois-Karjalan ammattiopiston Joensuun ja Ylä-Savon ammattiopiston Iisalmen ja Vieremän opiskelijoiden kyselyjen tuloksista

	+	-
Sisäiset:	Vahvuudet: <ul style="list-style-type: none"> • Koululta hyvät valmiudet työssäoppimiseen • Positiivinen vastaanotto työssäoppimispaikalla. • Kattava perehdytys työtehtäviin ja työyhteisöön • Riittävä perehdytys työturvallisuusasioihin • Hyvä informointi koulun ja työyhteisön välillä työssäoppijoista 	Heikkoudet: <ul style="list-style-type: none"> • Työpaikkaohjaajan riittämätön ohjaus • Opettajan vähäinen ohjaus työssäoppimisen aikana • Hyvien työssäoppimispaikkojen puute
Ulkoiset:	Mahdollisuudet: <ul style="list-style-type: none"> • Reformin tuomat mahdollisuudet • Lisää työssäoppimista erityisesti 1,5 vuoden opiskelun jälkeen • Lukujärjestyksen parempi suunnittelu • Palkalliset työssäoppimiskaksot 	Uhat: <ul style="list-style-type: none"> • Opiskelijat eivät tiedä reformin tuomista muutoksista • Opiskelijoiden huono informointi työssäoppimisjärjestelyistä koululla ja työpaikoilla • Liian vähän monipuolisia työssäoppimispaikkoja

Jansson (2012) tutkimustulosten mukaan työssäoppiminen nähdään mahdollisuutena kouluttaa yrityksille tulevia työntekijöitä sekä kehittää samalla omaa asiantuntemusta. Oppimiskykyiset ja motivoituneet työssäoppijat työllistyvät usein aikaisempiin työssäoppimispaikkoihin. Jansson (2012) tuo myös esille, että yritysten kannattaa entistä paremmin satsata työssäoppimisen ohjaukseen, koska tulevaisuudessa on pulaa ammattitaitoisista työntekijöistä. Omassa opinäytetyössä sekä opiskelijoiden että työelämäedustajien vastauksissa nousi samoja vastaavia asioita työssäoppimisen kehittämisessä. (Jansson 2012, 43–45.)

Miettinen (2016) on opinäytetyössään selvittänyt työssäoppimisen laadun tekijöitä opiskelijan näkökulmasta. Tämä selvitys oli erittäin mielenkiintoinen ja vahvisti oman opinäytetyön tuloksia. Miettisen (2016) tuloksista tuli esiin, että koulutuksen laadun kannalta tärkeitä tekijöitä ovat työssäoppiminen ja ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyys. Omassa opinäytetyössä opettajan mahdollisuus tutustua yritykseen nousi esiin. Miettisen (2016) työssä tuli esiin opettajien

mahdollisuus tutustua työelämään ja luoda verkostoja. Työpaikkaohjaajien koulutuksella on Miettisen (2016) mukaan iso merkitys ja hyvä työpaikkaohjaaja ja työssäoppimispaikka ovat tärkeä linkki laadukkaaseen toimintaan. Omassa opinnäytetyössäni tulivat paljon esille opiskelijan oma toiminta ja positiivinen asenne. Samat asiat nousivat esille myös Miettisen (2016) tuloksista. Miettinen (2016) toi esille, että opettajien ohjaus- ja opetustaidot tarvitsevat jatkuvaa päivitystä ja työelämäyhteistyötä. Opettajien ohjaus- ja opetustaitojen päivitys eivät nousseet esille oman työn tuloksissa. Hyvä työssäoppimisen laatu mahdollistuu, kun sekä työssäoppijan, ohjaavan opettajan että työpaikkaohjaajan osaaminen ja tietämys ovat tasapainossa. Tämä ei aina ole helppoa, koska henkilöt ja tilanteet muuttuvat jatkuvasti. (Miettinen 2016, 29–31.)

Opetushallituksen (2017) julkaisemassa uudessa selvityksessä korostetaan työelämäyhteistyön järjestelmällistä ja jatkuvaa yhteistyötä ammatillisen koulutuksen ja työelämän välillä. Tämä on edellytys työssäoppimisen kehittymiselle. Oman opinnäytetyön työelämäedustajien vastauksissa nousi esiin sama toive vahvalle yhteistyölle, koska ammatillisen koulutuksen reformi siirtää oppimista entistä enemmän työpaikoille. (Opetushallituksen raportit ja selvitykset 18, 2017.)

Tänään ammatillisen koulutuksen reformin toteutuksessa laadunhallinnan merkitys korostuu entisestään. Toimintatapojen uudistamisessa laadunvarmistaminen kytkeytyy kaikkiin ammatillisen koulutuksen vaiheisiin. Kehittämisen perustana tulee olla havaitut kehittämiskohteet ja toiminnan laadun jatkuva arviointi. Laadunhallinnan kokonaisuuteen liittyvät muun muassa valtakunnallinen, alueellinen ja paikallinen ennakointi, koulutuksen järjestäjien kehittämistyö sekä työelämätoimikuntien laadunvarmistaminen. (Opetushallitus 2017a.)

7 Johtopäätökset ja pohdinta

Tässä luvussa arvioin, että onko opinnäytetyössä löydetty vastauksia opinnäytetyön tarkoitukseen ja tehtäviin. Loppuun on koottu muutamia toimenpide-ehdotuksia organisaatiolle.

Opinnäytetyön tarkoituksena ja tehtävinä olivat:

- Selvittää Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Joensuun yksikössä
- Verrata Ylä-Savon ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan ammattiopiston työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden näkökulmasta
- Käsitellä työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä opiskelijoiden sekä teknologia-alan yritysten edustajien näkökulmasta
- Etsiä tehokkaampia toimenpiteitä, miten työssäoppimisen laatua voitaisiin kehittää entistä paremmaksi
- Selvittää mitkä tekijät vaikuttavat keskeisesti opiskelijoiden työssäoppimiseen

7.1 Ammattiopistojen nykyiset työssäoppimisen järjestelyt

Opinnäytetyön mukaan perehdytys toimii hyvin työpaikoilla. Opiskelijat saavat hyvät valmiudet koululta työssäoppimiseen. Yhteistyötä koulun kanssa on tehty kauan ja se on pääosin avointa ja säännöllistä. Opiskelijaryhmät tekevät säännöllisesti yritysvierailuja ennen työssäoppimista. Opiskelijan hyvä asenne ja motivaatio mahdollistavat paremmin onnistuneen työssäoppimisjakson ja mahdollisen työllistymisen tulevaisuudessa. Onnistuneelle työssäoppimisjaksolle edellytyksenä on hyvä suunnittelu ja ohjaus sekä koulun että yrityksen puolelta.

7.2 Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille

Opiskelijoista osa toi esille, että työpaikkaohjaajan ja opettajan ohjaus on riittämätöntä työssäoppimisjakson aikana. Hyviä työssäoppimispaikkoja on opiskelijoiden mielestä liian vähän.

Työelämäedustajat kokivat uhkana tulevaisuudessa, että opettajat kysyvät valmiiksi opiskelijoille harjoittelupaikat. Tämä voi passivoida opiskelijoita entistä enemmän ja näin myös työpaikan saaminen tulevaisuudessa voi olla haasteellista. Työssäoppimisen lisääminen nähtiin osittain myös uhkaksi, etenkin haasteellisten opiskelijoiden kohdalla. Pelkona nähtiin, että opiskelijan ohjaus jää kokonaan työpaikkaohjaajan tehtäväksi, koska opettajien resurssit ovat huonot. Työelämäedustajat pohtivat, onko tulevaisuudessa riittävästi työssäoppimispaikkoja ja saavuttaako opiskelija opetussuunnitelman vaatimat tavoitteet työpaikalla. Työelämäedustajat olivat hieman huolissaan myös opetuksen laadusta ja he pelkäävät, että tulevaisuudessa heidän tehtäväkseen jää myös koululle kuuluvaa opetusta.

Opiskelijat eivät ole tietoisia reformin tuomista muutoksista. Opiskelijat olivat huolissaan, että onko tulevaisuudessa riittävästi tarjolla monipuolisia työssäoppimispaikkoja.

7.3 Ammatillisen reformin tuomat uudistukset

Työelämäedustajat näkivät mahdollisuuksina tulevaisuudessa yhteiset huolto- ja oppimisympäristöt koulun kanssa. Yritysyhteistyö tuo opiskelijoiden käyttöön koneita ja laitteita, joita oppilaitoksilla ei yksin olisi varaa hankkia. Opetushallituksen (2015) ja (2017) selvityksissä korostui myös hyvän työelämäyhteistyön merkitys. Selvityksissä tuotiin esille yhteisten oppimisympäristöjen tarve. Työelämäyhteistyö on yleensä kirjattu oppilaitosten strategiaan. Tärkeänä oman opinnäytetyön vastauksissa nähtiin myös koulutusten räätälöiminen yksilöllisemmin sekä opiskelijoiden että yritysten vaatimuksiin. Yritysten edustajien ja

opettajien yhteisesti toteuttamaa opetusta koululla toivottiin nykyistä enemmän. Yritykset toivoivat yhteisiä työturvallisuus- ja laatukoulutuksia työpaikan ja koulun kanssa. Yritykset myös miettivät, onko yritysten tilaustöitä mahdollista tehdä nykyistä enemmän koululla. Uudistusten myötä kaivattiin koululta vahvempia valmiuksia opiskelijoiden työsuhdetaitoihin, työpaikan sääntöihin ja lainsäädäntöön. Työelämäedustajat nostivat esille opiskelijoiden rekrytointitaitojen kehittämisen samalla kun he hakevat työssäoppimispaikkoja. Ammatillisen koulutuksen reformi ei välttämättä lisää yritysten velvoitteita, mutta se antaa niille hyvät mahdollisuudet lisätä enemmän yhteistyötä oppilaitosten kanssa. Tiivistyvän yhteistyön pohjalta yritysten on helpompi myös saada konkreettisia ratkaistuja omiin osaamis- ja rekrytointitarpeisiinsa. Kuviossa 4 on avattu, miten ammatillinen koulutus uudistuu reformissa. Tämä opinnäytetyön tuloksissa nousevat samat asiat työssäoppimisen osalta. (Opetushallitus raportit ja selvitykset 7, 2015; Opetushallituksen raportit ja selvitykset 18, 2017.)

Opiskelijat toivoivat työssäoppimisen lisäämistä erityisesti 1,5 vuoden opiskelun jälkeen. Opiskelijat näkivät tärkeinä myös lukujärjestyksen paremman suunnittelun sekä palkallisen harjoittelun mahdollisuuden. Reformin myötä työelämäjaksot tähtäävät jonkin tutkinnonosan suorittamiseen. Ideana on räätälöidä jaksot opiskelijoiden tarpeiden mukaan ja yritys yhteistyön tavoitteet kirjataan koulutus-sopimukseen.



Kuvio 4. Ammatillinen koulutus uudistuu. Mitä teemme reformissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2017a.)

7.4 Pohjois-Karjalan ammattiopiston ja Ylä-Savon ammattiopiston työ- sääppimisen vertailua

Molempien oppilaitosten opiskelijoiden vastaukset olivat hyvin samansuuntaisia, vain joitakin eroavaisuuksia tuli esiin. Pohjois-Karjalan ammattiopiston opiskeli-joista osa koki, että ei saanut koululta riittäviä valmiuksia ennen työssäoppimis-ta. Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijat kokivat saaneensa hieman parempaa ohjausta sekä työpaikkaohjaajalta että opettajalta. Ylä-Savon ammattiopiston opiskelijat olivat tyytyväisempiä harjoittelupaikkoihin kuin Pohjois-Karjalan am-mattiopiston opiskelijat. Reformin tuomat muutokset eivät olleet kummankaan oppilaitoksen opiskelijoiden tiedossa. Opiskelijoiden hyvinvoinnille on tärkeää, että reformiin liittyvistä asioista tiedotetaan. Reformiin liittyy paljon epätietoisuut-ta.

7.5 Tulosten arviointia ja ehdotuksia kehittämistoimenpiteille

Teknologia-alojen työelämäedustajat kokivat reformin osittain positiivisena mahdollisuutena kehittää omia toimintojaan ja laajentaa myös omaa osaamistaan. Sekä opiskelijoiden että työelämäedustajien yhteisenä toiveena on viestinnän tehostaminen ja käytännön toiminnan kehittäminen toimivaksi kokonaisuudeksi. Tulevaisuudessa sekä opetushenkilöstö että työelämän edustajat voisivat jakaa omaa erityisosaamistaan toisilleen. Yhteistyö vaatii pitkäjänteistä työtä ja suunnittelua sekä luottamusta yritysten ja oppilaitosten välillä. Opetushallituksen (2017) selvityksen mukaan työelämäyhteistyö nähdään koulutuksen järjestäjän tasolla selviönä. Käytännössä yksittäisen opettajan tasolla työelämäyhteistyö saattaa jäädä omien kontaktien varaan. Selvityksessä tuli myös esille, että työelämäyhteistyöllä ei ole selkeitä malleja ja mittareita. (Opetushallituksen raportit ja selvitykset 18, 2017.)

Koulutuksen ja oppilaitoksen tiivis yhteistyö yritysten kanssa mahdollistaa yritysten osaamistarpeita paremmin vastaavien työelämälähtöisten koulutusten ja koulutustuotteiden kehittämisen, suunnittelun ja toteutuksen sekä yhteisten oppimisympäristöjen kehittämisen. Elinkeinoelämän keskusliiton (2017) mukaan tärkeänä tavoitteena on molempia palveleva hyvä kumppanuus, jonka päämääränä on opiskelijoiden osaamisen kehittyminen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman mukaisesti (=HOKS). Opetushenkilöstön käyntejä arvostetaan yrityksissä sekä jatkuvaa aktiivista yhteistyötä. Opetushallituksen (2017) raportin mukaan opettajien työelämäjaksojen toteutumista toivottiin vuosittain. (Opetushallituksen raportit ja selvitykset 18, 2017.)

Monissa yrityksissä työt menevät sykleittäin vuodenajan mukaan. Yrityksessä saattaa olla menossa muutenkin hiljainen sesonki eikä työntekijöillekään ole tarjolla kuin rutiinitehtäviä. Tulevaisuudessa halutaan kehittää enemmän räätälöityjä ja joustavampia työssäoppimisjaksoja. Useampi yritys painottaa vastauksissaan opiskelijoiden oma-aloitteisuutta ja aktiivista otetta työpaikkaa hakiessaan. Työssäoppiminen on yksi askel kohti asiantuntijuutta ja sen onnistumisella on merkitystä opiskelijan luottamukselle omiin kykyihin ja myös oman ammatti-identiteetin luomiseen.

Metallialan yritykset tekevät mielellään yhteistyötä ammatillisen koulutuksen kanssa, koska metalliala ei kiinnosta entiseen malliin. Työssäoppiminen on tärkeä väylä päästä yrityksiin töihin. On tärkeää ymmärtää, että ammattiopistossa on opittu oppimaan asioita ja työelämässä kasvetaan hiljalleen valmiiksi ammatillaiseksi.

Opiskelijoilla, jotka eivät sopeudu tai jotka ovat muutoin vastaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, on oltava mahdollisuus suorittaa opintoja myös koulussa nykyiseen malliin. Tarvittaessa opiskelijat voivat olla työssäoppimassa koulun tiloissa tai suorittaa sieltä käsin asiakastöitä.

Kyselyistä ja Swot-analyysistä nousseet toimenpide-ehdotukset ovat seuraavat:

- 1) Rakennetaan yritysten ja oppilaitosten yhteisiä huolto- ja oppimisympäristöjä yhteiseen käyttöön. Oppimisympäristö voidaan myös rakentaa yrityksen sisälle, jolloin siellä voidaan toteuttaa sekä teoriaopetus että käytännön harjoittelut.
- 2) Yritysten ja oppilaitosten tarpeista lähtevien koulutusten järjestäminen yhdessä. Näitä koulutuksia voisivat olla työturvallisuus-, laatu- ja erilaiset korttikoulutukset.
- 3) Nimetään yhteyshenkilöt oppilaitoksiin ja työpaikoille työssäoppimisen kehittämistä varten. Koulutetaan systemaattisesti työpaikkaohjaajia.
- 4) Kehitetään opintopolkumalli laajennetusta työssäoppimisesta. Tässä mallissa opiskelija suorittaa noin 35 % opinnoistaan teknologia-alan yrityksessä ja suorittaa myös ammattiosaamisen näytöt työpaikalla. Esimerkkinä Ylä-Savon ammattiopiston ja Ponsen yhteistyönä kehittämä Ponsse-polku.

Tulevaisuudessa olisi tärkeää selvittää, mitkä tekijät edistävät ja estävät opiskelijoiden työssäoppimispaikkojen saamista.

7.6 Opinnäytetyön luotettavuus ja eettisyys

Tutkimuksen luotettavuuden arvioinnissa pohditaan, kuinka totuudenmukaista ja kattavaa tietoa tutkimuksen avulla on pyritty tuottamaan ja luotettavuutta arvioidaan tutkimusprosessin eri vaiheissa. Luotettavuuden arviointi kohdistuu tutkijaan, tutkimusaineistoon, aineiston keräämiseen ja analyysiin sekä aineiston raportointiin. Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta voidaan arvioida laadullisen tutkimuksen yleisillä luotettavuuskriteereillä: uskottavuus, vahvistettavuus, reflektiivisyys ja tulosten siirrettävyys. Uskottavuudella tarkoitetaan tutkimuksen ja sen tulosten uskottavuutta sekä sen osoittamista tutkimuksessa. Vahvistettavuus tarkoittaa tutkimusprosessin kirjaamista niin, että toinen tutkija voi seurata tutkimusprosessin kulkua. Reflektiivisyys tarkoittaa tutkijan tietoisuutta omista lähtökohdista sekä siitä, miten hän itse vaikuttaa aineistoon. Tulosten siirrettävyydellä tarkoitetaan tulosten siirrettävyyttä muihin vastaaviin tilanteisiin. (Malterud 2001; Silverman 2005, 220–221.)

Opinnäytetyössä käytetyt tutkimustehtävät on valittu niitä tuloksia ajatellen, joita tällä opinnäytetyöllä oli tarkoitus saavuttaa. Opettajani ajatus verrata Ylä-Savon ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan ammattiopiston työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden näkökulmasta oli hyvä. Työelämäedustajien kyselyt tehtiin kokonaan Joensuun teknologia-alan yrityksille, koska opinnäytetyön tavoitteena on kehittää työssäoppimista Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan koulutuksessa Joensuun yksikössä. Mielenkiintoista olisi ollut myös selvittää eroavaisuuksia Joensuun alueen ja Ylä-Savon alueen teknologia-alan yritysten työssäoppimisjärjestelyistä. Valitettavasti tämä ei ollut käytännössä mahdollista uuden työn ohessa.

Kaikkiin kysymyksiin oli molemmissa webropol kyselyissä ”pakotettu” vastamaan eli kysymyksiä ei voinut vastatessa ohittaa. Tämä auttoi saamaan monipuolisempaa tietoa. Opiskelijoilla tämä saattoi myös joissakin kysymyksissä ohjata valitsemaan ”en osaa sanoa” vaihtoehdon. Työelämäedustajien kyselyissä oli joissakin kysymyksissä liikaa eri aiheita samassa kysymyksessä. Tämä hidasti analyysin tekemistä.

Pohjois-Karjalan ammattiopiston opiskelijoiden vastaamisen aktiivisuuteen olisi ehkä voinut vaikuttaa, jos olisin itse päässyt tekemään kyselyt heidän oppituntiansa aikana. Valitettavasti tämä ei ollut käytännössä mahdollista, koska olen viikot toisella paikkakunnalla. Opiskelijoiden kysymyksissä oli yksi vastaus vaihtoehto ”en osaa sanoa”. Tämä kysymys oli tarpeeton. Muutama opiskelija oli valinnut sen vaihtoehdon joissakin kysymyksissä ja näitä vastauksia ei pystynyt analysoimaan.

Eettiset kysymykset ovat keskeinen osa laadullista tutkimusprosessia. Tutkimukseen osallistumisen vapaaehtoisuus on tärkeä eettinen periaate, jota on kunnioitettava. (Kuula 2006, 61; Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.) Opinnäytetyöni perustui osallistujien vapaaehtoiseen osallistumiseen.

Keskeinen tutkimuseettinen periaate on tiedon antaminen tutkimukseen osallistuville henkilöille. Tutkimukseen osallistuvien tulee olla tietoisia siitä, mihin he suostuvat, mitkä ovat tutkimuksen tavoitteet ja millä menetelmällä tietoa hankitaan sekä millaisia mahdollisia haittoja ja hyötyjä tutkimukseen osallistuminen hänelle aiheuttaa (Kuula 2006, 61–62; Lötjönen 2002; Tuomi & Sarajärvi 2009, 132–133.) Opinnäytetyöni tarkoituksesta, toteutuksesta, luottamuksellisuudesta ja tutkimustulosten käytöstä kerroin tarkemmin kyselylomakkeiden alussa olevassa saateosuudessa (liite 1 ja liite 2).

Laitoin kyselylomakkeet opiskelijoille sähköpostitse opettajien välityksellä, joten näin anonymiteetti vastaajilla säilyi opinnäytetyön tekijään. Teknologia-alan yrityksiin laitoin kyselylomakkeen omasta sähköpostista saateviestin kanssa. Yritysten yhteystiedot sain Pohjois-Karjalan ammattiopiston koulutusjohtajalta. Kyselylomakkeen saateosuudesta löytyi yhteystietoni osallistujien mahdollisia yhteydenottoja varten. Yhteydenottoja ei tullut yhdeltäkään vastaajalta. Kyselyyn vastaamiseen annettiin ensin aikaa kaksi viikkoa. Reilun viikon kuluttua kyselyiden lähettämisestä laitoin muistutukset kyselyistä ja kokonaisvastausajaksi tuli kolme viikkoa.

Tutkimuksen raportointi on tutkijan eettinen velvollisuus, joka minulla on suhteessa osallistujiin ja koulutukseen. Raportoin opinnäytetyön tulokset avoimesti ja rehellisesti sekä huomioin tutkimukseen osallistujien anonymiteetin. Raport-

teissa ei saa paljastaa mitään sellaista, josta voi aiheutua osallistuneille hankaluuksia tai paljastaa yksittäisen henkilön näkemyksiä. (Kuula 2006, 201; Lötjönen 2002; Ryen 2004, 231.) Tutkimukseen osallistuvat tietävät myös mistä valmiin opinnäytetyön löytää tulevaisuudessa. Tässä raportissa olen kuvannut opinnäytetyön kulun vaihe vaiheelta, tarkasti ja ymmärrettävästi.

Tutkimusaineistoa olen vain itse käsitellyt vastausten saatua. Vastaukset palautuivat suoraan webropol- kyselyn kansioon vastaamisen jälkeen. Näin kenenkään henkilöllisyys ei ollut vaarassa paljastua opinnäytetyön missään vaiheessa, enkä itse päässyt näkemään kuka oli vastannut kyselyyn.

7.7 Oma ammatillinen kasvu ja oppimisprosessi

Opinnäytetyöprosessi on ollut mielenkiintoinen, mutta myös uuden työn rinnalla ajoittain työläs. Opinnäytetyön syvyyttä heikensi opinnäytetyöhön käytettävissä ollut aika työn ohessa. Samalla kuitenkin toteutui ajankäytön hallinta eli tehokkuuden ja tuloksellisuuden tavoittelu. Itsensä johtamisen taidot kehittyivät tässä prosessissa, koska täytyi taiteilla opiskelun, uuden työn ja siviilielämän arjen kanssa. Olen tyytyväinen, kun päätin tehdä opinnäytetyön yksin, koska tämä oli helpointa käytännön arjessa ja uuden työn ohella toisella paikkakunnalla.

Vahvuutena tässä prosessissa näen oman oppimisen osalta asiantuntijuuden lisääntymisen. Työssäoppimisen käytännön prosessin ja ammatillisen reformin tuomien muutosten tietämys lisääntyi huomattavasti ja sain omaan opettajan työhöni tätä kautta paljon lisää käytännön osaamista. Sain myös lisää uusia verkostoja Joensuun alueen teknologia-alan yritysten kontaktien kautta.

Tärkeää oli huomata, miten itseään voi kehittää jatkuvasti. Opinnäytetyöprosessin aikana koetut onnistumisen ja pettymyksen tunteet ovat helposti siirrettävissä työelämään, jolloin oma kehittyminen jatkuu. Opin tämän prosessin kautta myös kehittämistyön tekemistä käytännössä ja miten opittua tietoa voi hyödyntää käytännössä.

Lähteet

Ammattiosaamisen kehittämissyhdystys AMKE ry, 2017. Laki kieltää koulutuskorvaukset koulutussopimuksissa.

http://www.amke.fi/ajankohtaista/uutiset/uutinen/laki_kieltaakoulutuskorvaukset-koulutussopimuksissa.html. 13.1.2018.

Elinkeinoelämän keskusliitto 2017. Oppisopimus ja koulutussopimus joustavasti käyttöön 1.1.2018.

<https://ek.fi/ajankohtaista/uutiset/2017/10/11/oppisopimus-ja-koulutussopimus-joustavasti-kayttoon-1-1-2018/>. 13.1.2018.

Engblom, J. Krappe, S. Suominen, A. 1998. Liiketoiminnan nelikenttäanalyysi. Pk-yrityksen riskienhallinta.

<http://www.pk-rh.fi/uploads/tiedostot/swot-ohje.pdf>. 30.10.2017.

Helkorpi, S & Mahlamäki-Kultanen, S. 2009. Ammatillisen opettajan käsikirja. Hämeen ammattikorkeakoulu.

<http://ameo.fi/wp-content/uploads/2014/11/AmmatillisenOpettajanKasikirja.pdf>. 28.10.2017.

Helminen, A. 2017. Jopa kahdeksan miljoonaa lisätuntia työpaikoille. Sanoma lehti Karjalainen 19.8.2017 A12–A13.

Hirsjärvi, S., Remes P. & Sajavaara P. 2008. Tutki ja kirjoita. Otavan Kirjapaino Oy: Keuruu.

Hongisto, S. 2017. Amisreformin avain. Opettaja 18/2017. 26–27.

Inspirans Oy 2017. Kvalitatiivinen tutkimus luo aina uutta. Inspirans oy.

<http://www.inspirans.fi/kvalitatiivinen-tutkimus/>. 4.10.2017.

Jansson, M. 2012. Työssäoppimisen merkitys työpaikkaohjaajan arvioimana. Pro gradu –tutkielma. Kasvatustieteiden yksikkö. Tampereen yliopisto.

<https://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/83372/gradu05762.pdf?sequence=1>. 14.1.2018.

Jokinen, J. Lähteenmäki, L. Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Kestävän kehityksen web-arviointijärjestelmä, 2016. OKKA-säätiö, Eco-one, PKKY, Samiedu, SAKKY.

http://www.koulujaymparisto.fi/kekeserti/materiaalit/top_prosessi.pdf. 11.11.2017.

Kuula, A. 2006. Tutkimusetiikka. Aineistojen hankinta, käyttö ja säilytys. Vastapaino. Tampere.

Lahtinen, M. & Lankinen, T., 2015. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Tietosanoma Oy: Tallinna.

Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta. 1998. L 21.8.1998/631 muutoksineen.

Laki ammatillisesta peruskoulutuksesta. 1998. L 21.8.1998/630 muutoksineen.

Laukia, J. 2013. Tavoitteena sivistynyt kansalainen ja työntekijä. Ammattikoulu Suomessa 1899–1987. Unigrafia Oy: Helsinki.

<https://helda.helsinki.fi/bitstream/handle/10138/41667/tavoitte.pdf?sequence=1>. 28.9.2017.

Lempinen, P. 2.3.2016. Mitä reformi muuttaa ammatillisessa koulutuksessa? Ammatillisen osaamisen kehittämissääntö AMKE ry.

<http://www.slideshare.net>. 19.10.2017

Lepänjuuri, A., Niskanen, A., Soininen, L. 2010. Osaamisen tunnustamisen ja tunnistamisen nykytila ja kehittämishaasteet ammatillisessa peruskoulutuksessa. Opetushallitus.

http://www.oph.fi/download/124333_Tohditko_tunnistaa.pdf. 12.1.2017.

Luonnos hallituksen esitykseksi 11/2016 eduskunnalle laiksi ammatillisesta koulutuksesta ja eräksi siihen liittyviksi laeiksi. Opetus- ja kulttuuriministeriö.

<http://minedu.fi/documents/1410845/3981882/Luonnos+HE+laiksi+ammatillisesta+koulutuksesta+ja+er%C3%A4iksi+siihen+liittyvist%C3%A4+laeiksi+8.11.2016/880eac31-7a51-49ba-8b60-e09a4d76b409>. 12.9.2017.

Lötjönen, S. 2002. Tutkija säätelyn viidakossa. Duodecim 118 (7), 717–721.

<http://www.duodecimlehti.fi/api/pdf/duo92888>. 27.1.2018.

Malterud, K. 2001. Qualite research: Standars, challeges and quidelines. Lancet 358 (11), 483–488.

Miettinen, A. 2016. Työssäoppimisen laadun tekijät – opiskelijan näkökulma. Opinnäytetyö. Restonomi (YAMK). Palveluliiketoiminnan koulutusohjelma. Jyväskylän ammattikorkeakoulu.

https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/114574/Miettinen_Aiia.pdf?sequence=1. 14.1.2018.

Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 8, 2014. Osaamisperusteisuus todeksi.

http://www.oph.fi/download/159910_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille.pdf 28.10.2017.

Opetushallitus. 2015-2016. Osaamisperusteisen, yksilöllisen ja joustavan ammatillisen peruskoulutuksen uudistusten toimeenpanon tuen kehittämishankkeet 2015–2016.

<http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/valtionavustushankkeet/osaa misperusteisuus>. 13.1.2018.

Opetushallitus raportit ja selvitykset 7, 2015. Mitä tarkoittaa ”Ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuus?”

http://www.oph.fi/download/173071_mita_tarκοittaa_ammattillisen_koulutuksen_työelämävastaavuus.pdf. 13.1.2018.

Opetushallitus oppaat ja käsikirjat 10, 2015. Ammatillisten perustutkintojen perusteiden toimeenpano ammatillisessa koulutuksessa.

http://www.oph.fi/download/168861_ammattillisten_perustutkintojen_perusteiden_toimeenpano_ammattillisessa_perusk.pdf.
22.10.2017

Opetushallituksen raportit ja selvitykset 18, 2017. Ammatillisen koulutuksen digitalisaatio ja työelämäyhteistyö: ”opeilta ja ohjaajilta löytyy intoa uusille poluille”.

http://www.oph.fi/download/188475_ammattillisen_koulutuksen_digitalisaatio_ja_työelämäyhteistyö.pdf. 19.1.2018.

Opetushallitus. 2017a. Reformintuki.

http://www.oph.fi/reformintuki/koulutuksen_jarjestaminen/henkilokohintaistaminen. 13.1.2018.

Opetushallitus. 2017b. Yksilölliset opintopolut.

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/ammattilliset_perustutkinnot/opintopolut. 20.9.2017.

Opetushallitus. 2017c. SWOT-analyysi.

http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/menetelmia_ja_työvalineita/swot-analyysi 29.10.2017.

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017a. Ammatillisen koulutuksen reformi.

<http://minedu.fi/amisreformi>. 22.10.2017.

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2017b. Ammatillisen koulutuksen kiertue käynnistyy.

http://minedu.fi/artikkeli/-/asset_publisher/ammattillisen-koulutuksen-kiertue-kaynnistyy. 19.9.2017.

Opetus- ja kulttuuriministeriön julkaisuja 8, 2016. Ehdotus koulutussopimuksen käyttöönotosta ammatillisessa koulutuksessa.

<http://www.minedu.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2016/liitteet/okm8.pdf>. 28.10.2017

Osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen ohje ysao 2010. Ylä-Savon Ammattiopisto.

<https://www.slideshare.net/jkytta/osaamisen-tunnistaminen-ja-tunnustaminen-ohje-ysao>. 12.1.2018.

PK-RH- riskienhallinta 2013. Nelikenttäanalyysi-Swot. Suomen Riskienhallintayhdistys.

<https://www.pk-rh.fi/tools/swot.html>. 31.10.2017.

- Pursiainen, S. 2017. Pedagogiset toimintamallit ”yksilölliset polut”. Tampereen seudun ammattiopisto: Tampere.
http://www.oph.fi/download/148059_Pursiainen_Yksilolliset_opintopolut_kaytannossa.pdf. 20.9.2017.
- Repo, A., 2016. Tilastokeskuksen henkilöstötilastot 2016. Tilastokeskus.
<http://www.stat.fi>. 26.10.2017.
- Ryen, A. 2004. Ethical issues. Teoksessa Seale, C., Gobo, G., Gubrium J.F. & Silverman, D. (toim.) Qualitative Research Practice. Sage Publications. London. 230–247.
- Räkköläinen, M. 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Kustannusosakeyhtiö Tammi. Tampere.
- Silverman, D. 2005. Doing qualitative research. Sage Publications. London.
- Sippainen, M. 2017. Yhden oppilaitoksen malli hyväksyttiin. Sanomalehti Karjalainen 18.5. 2017 A6–A7.
- Tuomi, J., Sarajärvi A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Kustannusosakeyhtiö. Tammi. Vantaa.
- Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämissuunnitelma, 2017. Pohjois-Karjalan Koulutuskuntayhtymä.
<http://www.pkky.fi/hakijalle/opiskelu/Documents/tyossaoppimisentoimintamalli.pdf>. 31.10.2017.
- Työssäoppimisen opas opettajille ja kouluttajille 1998. Kehittyvä koulutus 5/1998. Hakapaino Oy. Helsinki.
- Valtioneuvosto 2016. Osaaminen ja koulutus.
<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen>. 22.10.2017.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Virnes, E. 2016. Mitä ammatillisen koulutuksen reformi muuttaa? Muutoksen tuomat vai viemät mahdollisuudet työpajayhteistyössä? Opetus- ja kulttuuriministeriö.
https://www.tpy.fi/site/assets/files/5037/virnes_ammattillisen_koulutuksen_reformi.pdf. 20.9.2017.
- Virolainen, M. 2016. Elinikäisen oppimisen edellytykset ammatillisen koulutuksen reformissa. Jyväskylän yliopisto.
https://jyx.jyu.fi/dspace/bitstream/handle/123456789/50091/Ruusupuiston%20uutiset%202016_3_virolainen.pdf?sequence=1. 13.1.2018.
- Vuorela S., Ovaska S., Aula A. & Majaranta P. 2005. Haastattelumenetelmät. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos.

Ylä-Savon ammattiopisto. 2017. Opiskelu.

<http://www.yla-savo.fi/fi/Opiskelu/Yla-Savon-ammattiopisto>.
13.1.2018.

Ylä-Savon ammattiopisto. 2017. Reformi.

<http://www.ysao.fi/Suomeksi/Info/Reformi>. 13.1.2018.

Kyselylomake työelämäedustajille

Hyvä teknologia-alan yrityksen edustaja!

Teen insinööri (YAMK) opinnäytetyötäni Karelia ammattikorkeakouluun. Opinnäytetyön aihe on työssäoppimisen kehittäminen Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan koulutuksessa Joensuun yksikössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Joensuun yksikössä. Opinnäytetyössä käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä opiskelijoiden sekä yritysten edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyössä haetaan vastausta siihen, miten työssäoppimisen laatua voitaisiin kehittää entistä paremmaksi. Saatujen tulosten pohjalta voidaan kehittää yhteisyyttä edelleen, kun saadaan selville mitkä tekijät vaikuttavat keskeisesti opiskelijoiden työssäoppimiseen.

Pyydän teitä vastaamaan alla olevan linkin kautta kyselyyni 13.12.2017 mennessä. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 15 minuuttia. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti.

Teidän vastauksenne opiskelijoiden työssäoppimisen kehittämisessä on tärkeää!

Kyselyyn liittyvät kysymykset voi osoittaa opinnäytetyön tekijälle:

Kimmo Turunen
Karelia ammattikorkeakoulu
Teknologiaosaamisen johtaminen,
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kiitän jo etukäteen mahdollisesta osallistumisestasi ja siihen antamastasi ajasta!

Kyselylomake: <https://www.webpolsurveys.com/S/1F42FEEC508780D7.par>

Pohjois-Karjalan ammattiopiston nykyiset työssäoppimisen järjestelyt

1. Mitkä ovat toimintaperiaatteet työssäoppimisen järjestelyissä?
2. Kuvaile työelämän ja opetushenkilöstön onnistunutta ja ei onnistunutta yhteistyötä
3. Onko opiskelijoiden opetussuunnitelman sisältö ja osaamistavoitteet tiedossa: Kyllä/Ei ?

Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille

4. Onko tunnistettu uhkia työssäoppimisessa? Miten toimia niitä vastaan?
5. Millaisia heikkouksia on nykyisissä työssäoppimisen järjestelyissä?

Ammatillisen reformin tuomat uudistukset

6. Miten näette työpaikalla tapahtuvan oppimisen lisääntymisen yrityksenne kannalta? Riskit? Mahdollisuudet?
7. Mitkä ovat tulevaisuudessa tärkeitä kehittämistoimenpiteitä työelämäyhteistyössä?

Kyselylomake opiskelijoille

Hei kone- ja tuotantotekniikan opiskelija!

Teen insinööri (YAMK) opinnäytetyötäni Karelia ammattikorkeakouluun. Opinnäytetyön aihe on työssäoppimisen kehittäminen Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan koulutuksessa Joensuun yksikössä.

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää Pohjois-Karjalan ammattiopiston kone- ja tuotantotekniikan perustutkinnon työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Joensuun yksikössä. **Tarkoituksena on lisäksi verrata Ylä-Savon Ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan ammattiopiston työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden näkökulmasta.** Opinnäytetyössä käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä opiskelijoiden sekä yritysten edustajien näkökulmasta. Opinnäytetyössä haetaan vastausta siihen, miten työssäoppimisen laatua voitaisiin kehittää entistä paremmaksi. Saatujen tulosten pohjalta voidaan kehittää yhteisyyttä edelleen, kun saadaan selville mitkä tekijät vaikuttavat keskeisesti opiskelijoiden työssäoppimiseen.

Pyydän Sinua vastaamaan alla olevan linkin kautta kyselyyni 13.12.2017 mennessä. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia. Antamanne vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti.

Sinun vastauksesi opiskelijoiden työssäoppimisen kehittämisessä on erityisen tärkeää!

Kyselyyn liittyvät kysymykset voi osoittaa opinnäytetyön tekijälle:

Kimmo Turunen
Karelia ammattikorkeakoulu
Teknologiaosaamisen johtaminen,
Ylempi ammattikorkeakoulututkinto

Kiitän jo etukäteen mahdollisesta osallistumisestasi ja siihen antamastasi ajasta!

Kyselylomake:

<https://www.webpolsurveys.com/S/D1D73EAAB3B51D2E.par>

Hei kone- ja tuotantotekniikan opiskelija!

Tämän opinnäytetyön tarkoituksena on selvittää työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta. Tarkoituksena on verrata Ylä-Savon Ammattiopiston ja Pohjois-Karjalan ammattiopiston työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden näkökulmasta. Pyydän Sinua vastaamaan alla olevan linkin kautta kyselyyni 13.12.2017 mennessä. Kyselyyn vastaamiseen menee aikaa noin 10 minuuttia. Antamasi vastaukset käsitellään nimettöminä ja luottamuksellisesti. Vastauksesi työssäoppimisen kehittämisessä on tärkeää!

1. Missä oppilaitoksessa opiskelet? *

- Pohjois-Karjalan Ammattiopisto (Joensuu)
- Ylä-Savon ammattiopisto (Iisalmi/Vieremä)

Teema 1. Oman ammattiopiston nykyiset työssäoppimisen järjestelyt

2. Saitko riittävät “eväät” koululta työssäoppimiseen?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

3. Minut otettiin hyvin vastaan työssäoppimispaikalla?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

4. Minut perehdytettiin työtehtäviin ja työyhteisöön?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

5. Työpaikalla oli tiedossa, että olin tulossa TOP:iin?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

Teema 2. Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille

6. Minut perehdytettiin työturvallisuusasioihin?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

7. Sain riittävästi ohjausta työpaikkaohjaajalta?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

8. Sain riittävästi ohjausta opettajalta?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

9. Olin tyytyväinen työharjoittelupaikkaan?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

Teema 3. Ammatillisen reformin tuomat uudistukset

10. Tiedän mitä muutoksia työssäoppimiseen on tulossa vuonna 2018?

- 1= täysin eri mieltä
- 2= eri mieltä
- 3= en osaa sanoa
- 4= lähes samaa mieltä
- 5= täysin samaa mieltä

11. Miten sinä kehittäisit työssäoppimista?



<- Edellinen

Lähetä