

TALONRAKENNUSALAN OPISKELIJOIDEN TYÖELÄ-  
MÄSSÄ HANKITTAVAN OSAAMISEN KEHITTÄMISEN  
TUKEMINEN

Jumisko Oula

Opinnäytetyö  
Tekniikka ja liikenne  
Teknologiaosaamisen johtaminen  
Insinööri (ylempi AMK)

2019

Tekniikan ja liikenteen ala  
Teknologiaosaamisen johtaminen  
Insinööri (YAMK)

---

<b>Tekijä</b>	Oula Jumisko	Vuosi	2019
<b>Ohjaajat</b>	Outi Hyry-Honka, Helena Kangastie		
<b>Toimeksiantaja</b>	Rovaniemen koulutuskuntayhtymä		
<b>Työn nimi</b>	Talorakennusalan opiskelijoiden työelämässä hankittavan osaamisen kehittämisen tukeminen		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	39 + 4		

---

Kehittämistehtävän tavoitteena oli kehittää toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittämisen tukemista. Tarkoituksena oli kartoittaa ja kuvata toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittämisen tuen nykytilaa ja tuottaa kehittämissuhteita opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittämisen tukemiseen. Kehittämistehtävän toimeksiantaja oli Rovaniemen koulutuskuntayhtymä, Lapin koulutuskeskus REDU.

Kehittämistehtävässä haetaan vastausta seuraaviin kysymyksiin: Miten toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavaa osaamisen kehittämistä tuetaan? Mitkä asiat toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittämisen tukemisessa työpaikalla toimivat hyvin ja miksi? Mitkä asiat toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittämisen tukemisessa ovat puutteellisia/haasteellisia ja miksi? Miten toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavaa osaamisen kehittämisen tukemista voidaan kehittää?

Kehittämistehtävän aineisto kerättiin ja analysoitiin laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin opiskelijoiden (n=2) puolistrukturoituja teemahaastatteluja sekä sähköpostitse opettajille (n=4) lähetettyjä avoimia kysymyksiä. Aineisto analysoitiin aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä. Kehittämistehtävän tulokset kuvattiin viiden pääluokan avulla: Opiskelijoiden valmistaminen työpaikalle menoon, Opiskelijoiden työpaikkojen tarkoituksenmukaisuus ja turvallisuus, Opiskelijoiden työpaikkaohjaajien ohjeistaminen ja tukeminen, Opiskelijoiden hyvän ja huonon ohjaamisen tunnusmerkkejä sekä Opiskelijoiden, koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteinen kehittämistyö.

Opiskelijoiden osaamisen kehittämistä työpaikalla tuettiin kohtalaisen hyvin. Opiskelijoiden teoreettisessa osaamisessa, henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman noudattamisessa sekä työpaikkojen työturvallisuudessa oli puutteita. Kehittämiskohteita olivat myös työpaikkaohjaajien perehdytys, opettajien suurempi osallistuminen opiskelijoiden ohjaamiseen työpaikoilla sekä koulutuksen järjestäjien, työpaikkojen ja opiskelijoiden tapaamiset ja kehittämistyö.

Asiasanat Osaamisen kehittämisen tukeminen, työssäoppiminen, talorakennusala, laadullinen tutkimus, sisällönanalyysi

Technology, Communication and Transport  
Management of Technological Competence  
Master of Engineering

---

<b>Author</b>	Oula Jumisko	Year	2019
<b>Supervisors</b>	Outi Hyry-Honka, Helena Kangastie		
<b>Commissioned by</b>	Rovaniemi Municipal Federation of Education		
<b>Subject of thesis</b>	Supporting the Constructions Students' Competence Development at a Working place		
<b>Number of pages</b>	39 + 4		

---

The purpose of this development work was to identify and describe the current state of support for the competence development at the workplace for construction students in the upper secondary education. Further, the purpose was to produce development proposals to support the construction students' competence development at the workplace.

The data for the development work was collected and analyzed with qualitative research methods. Two construction students in the upper secondary education were interviewed by using thematic interview. Four construction teachers in the upper secondary education answered by e-mail to open questions. The data was analyzed with inductive content analysis.

The analysis resulted in five categories: preparing students for going to working place, appropriateness and safety of students' workplaces, guidance and support for students' workplace instructors, characteristics of good and bad guidance, and common development work between students, education organizers and working places. The results showed shortcomings in the students' theoretical knowledge, in adhering to the personal competence development plan and in the workplace safety. The teachers should be more at students' working places and support both the students and their instructors. More meetings and common development work between students, education organizers and working places is essential.

Keywords: supporting competence development, on-the-job learning, building construction, qualitative research, content analysis

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
1.1	Kehittämistehtävän tausta ja lähtökohdat .....	1
1.2	Kehittämistehtävän tavoite, tarkoitus ja tehtävä .....	1
2	KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTA .....	3
2.1	Lapin koulutuskeskus REDU .....	3
2.2	Laki ammatillisesta koulutuksesta .....	5
2.3	Rakennusalan perustutkinto .....	6
3	TYÖPAIKALLA HANKITTAVA OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMISEN TUKEMINEN .....	7
3.1	Ammatillisen koulutuksen reformi .....	7
3.2	Osaamisperusteisuus, kokemuksellinen oppimiskäsitys ja motivaatio ..	8
3.3	Työpaikalla järjestettävän koulutuksen muodot .....	11
3.4	Ammatillisen opettajan rooli ja osaaminen .....	13
4	TUTKIMUSMENETELMÄT .....	17
4.1	Laadullinen tutkimusote .....	17
4.2	Teemahaastattelu ja -kysely .....	18
4.3	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi .....	20
4.4	Tutkimusetiikka .....	22
5	TUTKIMUSTULOKSET .....	23
5.1	Opiskelijoiden valmistaminen työpaikalle menoon .....	23
5.2	Opiskelijoiden työpaikkojen tarkoituksenmukaisuus ja turvallisuus ....	24
5.3	Opiskelijoiden työpaikkaohjaajien ohjeistaminen ja tukeminen .....	26
5.4	Opiskelijoiden hyvän ja huonon ohjaamisen tunnusmerkkejä .....	26
5.5	Opiskelijoiden, koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteinen kehittämistyö .....	28
6	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	30
6.1	Keskeiset havainnot ja kehityskohteet .....	30
6.2	Luotettavuus ja hyödynnettävyys .....	33
	LÄHTEET .....	35
	LIITTEET .....	40

## KUVIO- JA TAULUKKOLUETTELO

Kuvio 1. REDU Organisaatio 1.1.2018 alkaen.....	3
Kuvio 2. REDU Toimintamalli 2018 .....	4
Kuvio 3. REDU 2030 visio .....	5
Kuvio 4. Uusi ammatillinen koulutus 1.1.2018 alkaen .....	7
Kuvio 5. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä .....	9
Kuvio 6. Oppisopimuksen ja koulutusopimuksen toimintamallit .....	13
Kuvio 7. Ammatillisen opettajan osaaminen .....	14
Taulukko 1. Kyselyjen ja haastattelun perustiedot .....	19
Taulukko 2. Miles & Huberman aineiston käsittelyprosessi.....	20

## 1 JOHDANTO

### 1.1 Kehittämistehtävän tausta ja lähtökohdat

Viimeisen hallituskauden 2015–2019 toisen asteen koulutusuudistuksen myötä (ammattillisen koulutuksen reformi) opiskelijat hankkivat osaamista oppilaitoksessa sekä enemmissä määrin myös käytännön työpaikoilla. Opiskelussa otetaan viime vuosia enemmän huomioon osaamisperusteisuus, jossa opiskelijan aikaisemmin hankkima osaaminen huomioidaan. Osaamista verrataan tutkinnon perusteissa oleviin ammattitaitovaatimukseen. Tutkintoon tarvittavan lisäosaamisen hankkimiseen tai osaamisen täydentämiseen kiinnitetään huomiota oppilaitoksessa tai työpaikalla.

Kehittämistehtävän aihevalinta oli luonnollinen, koska minulla opettajana sekä rakennusalan osaajana on halu kehittää opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittämisen tuen käytänteitä ja prosesseja, jotta opiskelijoiden työpaikalla järjestettävä koulutus olisi laadukasta ja hyvin johdettua. Kohdistin tutkimukseni oman organisaation Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (Lapin koulutuskeskus REDUn) rakennusalan opiskelijoiden ja opettajien kokemuksiin työpaikalla tapahtuvasta opiskelijoiden osaamisen kehittymisen tukemisesta.

### 1.2 Kehittämistehtävän tavoite, tarkoitus ja tehtävä

Kehittämistehtävän tavoitteena on kehittää toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavaa osaamisen kehittymisen tukemista. Kehittämistehtävän tarkoituksena on kartoittaa ja kuvata toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittymisen tuen nykytilaa ja tuottaa kehitysehdotuksia toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittymisen tukemiseen.

Kehittämistehtävässä haetaan vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavaa osaamisen kehittymistä tuetaan?

2. Mitkä asiat toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittymisen tukemisessa työpaikalla toimivat hyvin ja miksi? Mitkä

asiat toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavan osaamisen kehittymisen tukemisessa ovat puutteellisia/haasteellisia ja miksi?

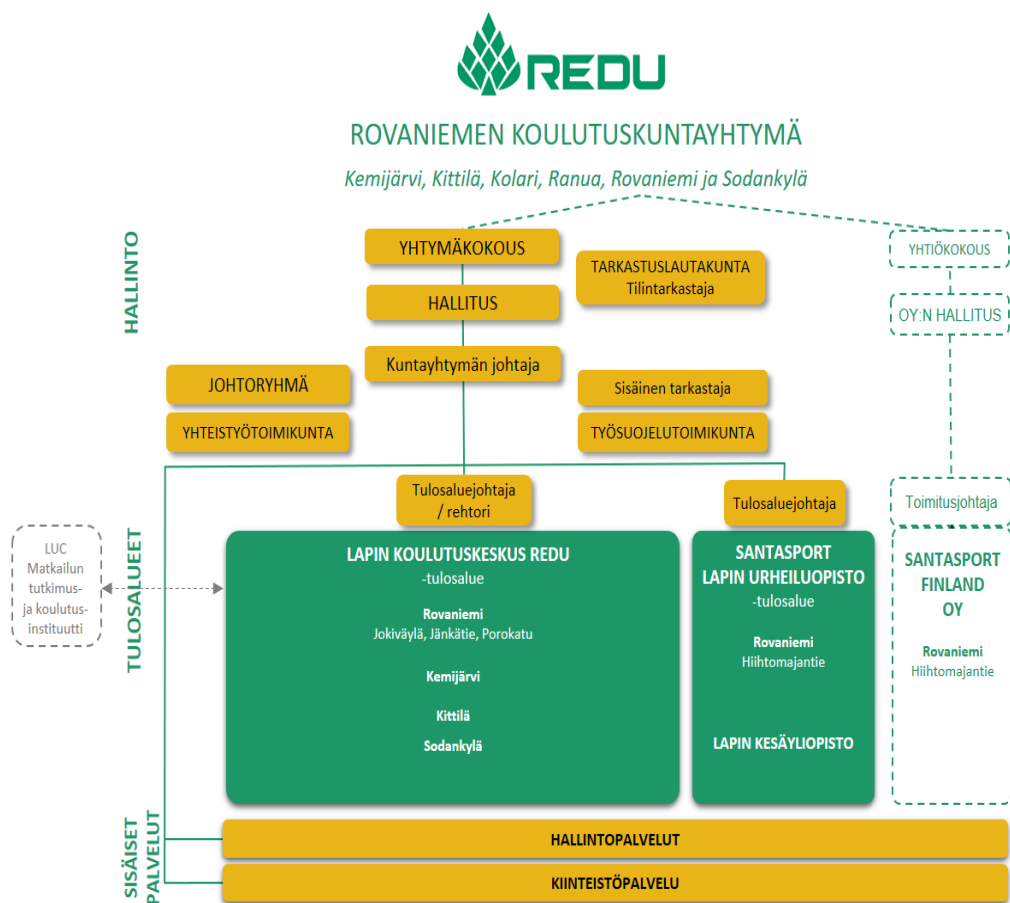
3. Miten toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavaa osaamisen kehittymisen tukemista voidaan kehittää?

## 2 KEHITTÄMISTEHTÄVÄN TAUSTA

### 2.1 Lapin koulutuskeskus REDU

Opinnäytetyön kehittämistehtävässä toimeksiantaja on Rovaniemen koulutuskuntayhtymään kuuluva Lapin koulutuskeskus REDU. Kohdistan kehittämistehtäväni Rovaniemellä toimivaan Jokiväylän toimintayksikköön kuuluvaan teknologia-alojen rakentajatiimin rakennusalan opettajiin ja heidän opiskelijoihinsa.

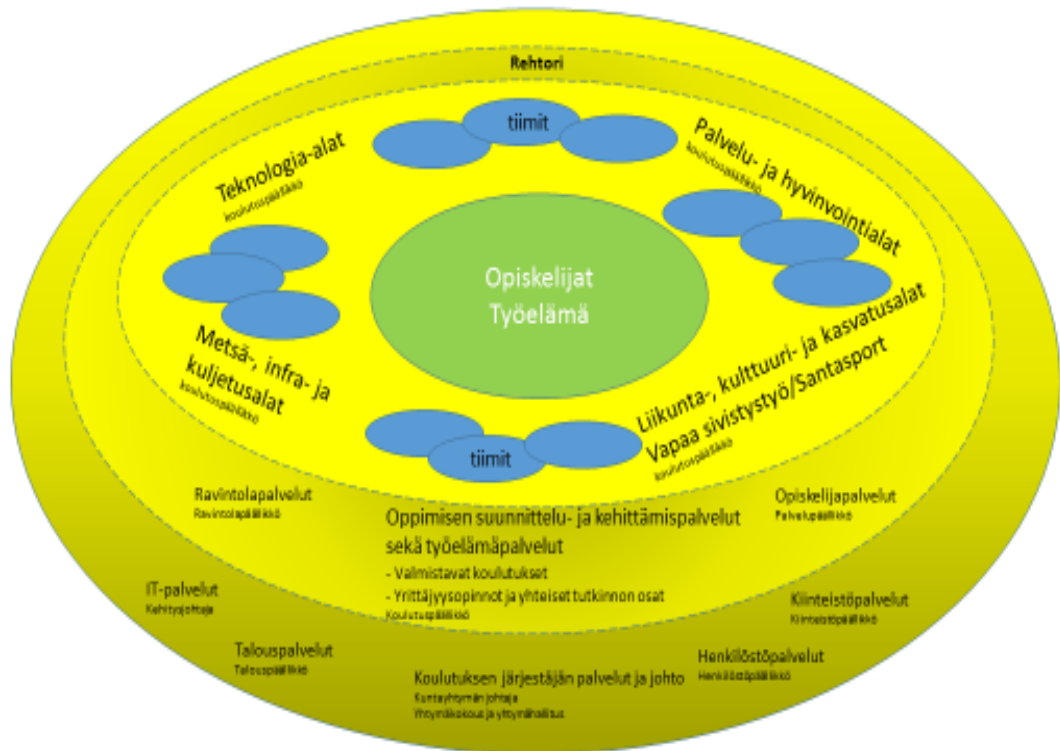
Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (REDU) organisaatio, johon kuuluvat 1.1.2018 alkaen kuvion 1 mukaisesti Lapin koulutuskeskus REDU, Santasport Lapin Urheiluoipisto, Lapin kesäyliopisto, Santasport Finland Oy ja REDUn sisäiset palvelut. Rovaniemen koulutuskuntayhtymä REDUn toiminta-alueena on koko Lappi. REDU on kuuden lappilaisen kunnan, Kemijärven, Kittilän, Kolarin, Ranuan, Rovaniemen ja Sodankylän yhdessä sopima koulutuskuntayhtymä. Kiinteät toimintayksiköt sijaitsevat Kemijärvellä, Kittilässä, Rovaniemellä ja Sodankylässä. (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018a, 1.)



Kuvio 1. REDU Organisaatio 1.1.2018 alkaen (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018a)



Kuviossa 2 kuvataan tällä hetkellä voimassa oleva REDUn toimintamalli. Teknologia-alat ovat yksi neljästä isommasta alakokonaisuudesta. Alakokonaisuuksiin kuuluvat eri alakohtaiset tiimit. Eri aloja johtavat koulutuspäälliköt rehtorin johdolla. Tiimeissä esimiesvastuu on tiimivastaavilla. Rakentajatiimi kuuluu teknologia aloihin.



Kuvio 2. REDU Toimintamalli 2018 (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018b)

Koulutuskuntayhtymän (REDU) perustehtävänä on järjestää vapaasta sivistystyöstä ja ammatillisesta koulutuksesta annettujen lakien mukaista koulutusta, kehittämistoimintaa ja oheispalveluita. Yhtenä tehtävänä on järjestää ammatillista koulutusta sekä tarjota maksullista palvelutoimintaa. Visiossa 2030 kuvataan (kuvio 3), että REDU haluaa olla askeleen edellä osaamisen kehittämisen ratkaisuissa. Painopistealueena vuosina 2018–2020 ovat henkilökohtaistaminen ja asiakaslähtöisyys, työelämäkumppanuuksien ja -asiakkuuksien vahvistaminen sekä uudet innovatiiviset kehittämisavaukset. Arvolupauksena luvataan olla yhdessä tekeviä, vastuullisia ja asiakaslähtöisiä. (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018c, 1.)



Kuvio 3. REDU 2030 visio (Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018c)

## 2.2 Laki ammatillisesta koulutuksesta

Ammatillisessa koulutuksessa olevan lainsäädännön valmistelee, ohjaa ja valvoo Opetus- ja kulttuuriministeriö. Opetus- ja kulttuuriministeriö antavat myös koulutuksenjärjestäjille koulutuksen järjestämisluvan ja siihen sisältyvän koulutustehävän. Ministeriössä vastuu ammatillisesta koulutuksesta on ammatillisen koulutuksen osastolla. Ministeriö vastaa ammatillisesta koulutuksen kehittämisestä hallitusohjelman linjausten mukaisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a, 1.) Ammatillista koulutusta ohjaa laki ammatillisesta koulutuksesta 531/2017:

”Tässä laissa säädetään opetus- ja kulttuuriministeriön hallinnonalaan kuuluvista ammatillisista tutkinnoista, ammatillisen osaamisen hankkimiseksi tarvittavasta koulutuksesta sekä ammatillisen osaamisen osoittamisesta ja todentamisesta” (Finlex 2019).

Lakia ammatillisesta koulutuksesta täydentävät Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta 673/2017 sekä Opetus- ja kulttuuriministeriön asetukset ammatillisen koulutuksen tutkintorakenteesta 680/2017 sekä oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijan opintososiaalisista etuuksista 679/2017.

### 2.3 Rakennusalan perustutkinto

Rakennusalan perustutkintoon kuuluu tutkinnon perusteissa neljä osaamisalaa: maanrakennuskoneenkuljetuksen-, kivialan-, maarakennuksen- ja talonrakennuksen osaamisalat. Tutkintonimikkeinä ovat maarakennuskoneenkuljettaja, kivirakentaja, maarakentaja ja talonrakentaja. Talonrakennusalan perustutkinnon laajuus on 180 osaamispistettä (osp), joka koostuu yhteisistä tutkinnon osista: viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen sekä yhteiskunta- ja työelämäosaaminen 35 osp. Ammatillisia tutkinnon osia on koko tutkinnon laajuudesta yhteensä 145 osp. Ammatillisina pakollisina tutkinnon osina ovat perustustyöt 25 osp ja runkovaiheen työt 50 osp. Valinnaisia tutkinnon osia on 70 osp, jotka voivat koostua eri valinnaisista tutkinnonosista ja mahdollisesti myös toisista perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinnoista. (ePerusteet rakennusalan perustutkinto 2018a.)

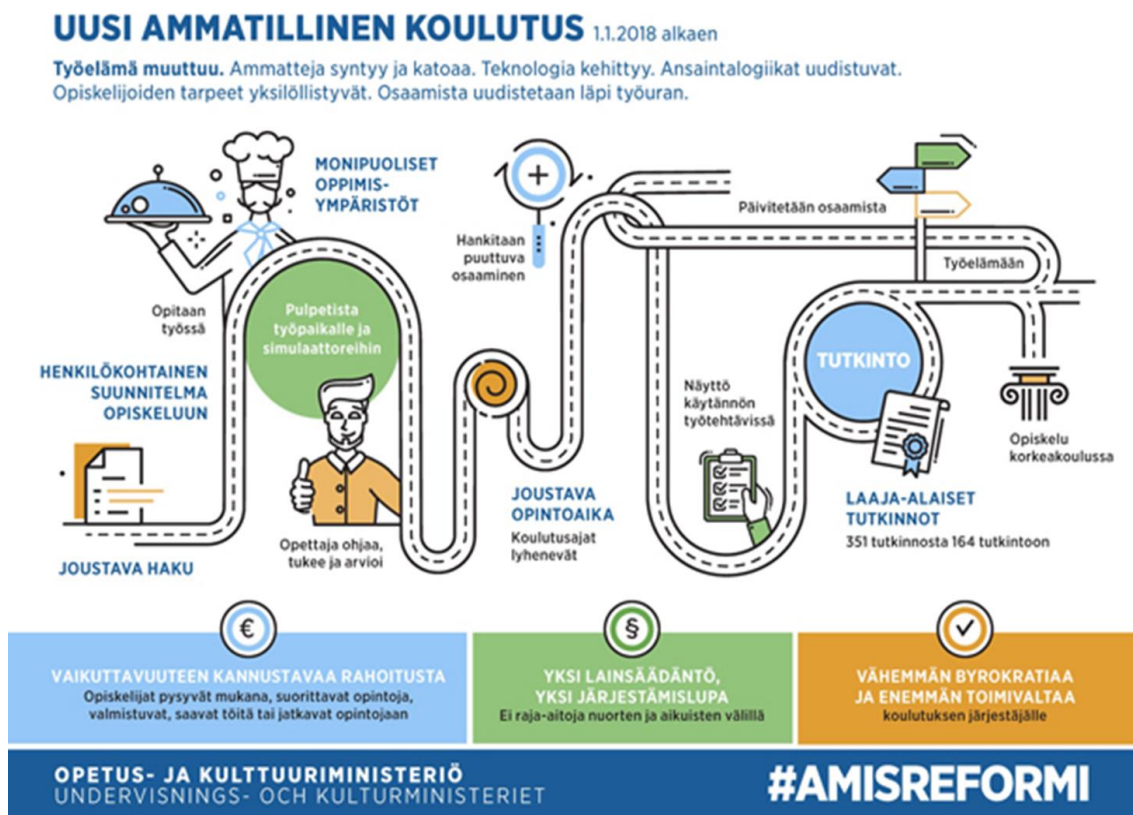
Talonrakennusalan perustutkinnon suoritettuaan opiskelija osaa tehdä talonrakennustyömaalla erinäisten suunnitelmien ja asiakirjojen mukaan muun muassa perustus-, runko-, väliseinä-, ulkoverhous- ja kattotöitä. Opiskelija osaa myös käyttää työmaan perustyövälineitä ja oikeita työtapoja ottaen huomioon materiaalien laatutietoisuuden. Opiskelijan yhteistyö, oma-aloitteisuus sekä asiakaspalvelu ovat erittäin tärkeitä. (ePerusteet rakennusalan perustutkinto 2018b.)

Ammatillisen perustutkinnon tarkoituksena on osoittaa laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin. Valmistuttuaan opiskelijalla on erikoistuneempi osaaminen ja työelämän edellyttämä ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella (Pekkala 2017). Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on nostaa opiskelijoiden ammatillista osaamista samalla kehittäen työelämää ja vastata työelämässä oleviin osaamistarpeisiin. Ammatillinen koulutus edistää yrittäjyyttä, työllisyyttä ja elinikäistä oppimista (Opetushallitus 2019).

### 3 TYÖPAIKALLA HANKITTAVA OSAAMINEN JA SEN KEHITTÄMISEN TUKEMINEN

#### 3.1 Ammatillisen koulutuksen reformi

Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformi oli yksi viime hallituksen 2015–2019 kärkihankkeista. Reformissa uudistettiin ammatillinen koulutus vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita. Uudistuksen kohteena olivat rahoitus, ohjaus, toimintaprosessit, tutkintojärjestelmät ja järjestäjärankenteet. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b, 1.) Uudessa ammatillisessa koulutuksessa (kuvio 4) haetaan joustavuutta opiskeluun, jolloin opiskeluajalla ei ole merkitystä. Jokaiselle opiskelijalle laaditaan yksilöllinen opintopolku. Näin ollen opiskelija voi edetä opinnoissa oman kehittymisen kannalta parhaalla mahdollisella tavalla. Osaamisen hankkimisessa painopisteenä on sellaisen osaamisen hankkiminen, mitä opiskelijalla ei ole ennestään. Oppimisympäristöt ovat joustavia työpaikalla, oppilaitoksessa ja virtuaalisissa oppimisympäristöissä, jossa osaamisen hankkiminen tapahtuu.



Kuvio 4. Uusi ammatillinen koulutus 1.1.2018 alkaen (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c)

”Ammatillinen koulutus uudistetaan osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Lisäksi lisätään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja yksilöllisiä opintopolkuja sekä puretaan sääntelyä ja päällekkäisyyksiä.” (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c, 1.)

Hallituksen toimintasuunnitelmassa on kaksi keskeistä toimenpidettä. Uudistetaan toisen asteen ammatillista koulutusta vastaamaan tulevaisuuden osaamistarpeita ja tehdään ammatillisen koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus. (Goman & Räsänen 2018, 12–13.)

Osaamisen hankkimista on enemmän työpaikoilla, jolloin työllistymisen kynnys laskee. Työpaikalla hankittavan osaamisen hankkimisen sopimuksissa sovelletaan oppisopimusta ja koulutussopimusta tai niiden joustavaa yhdistelmää. Tutkinnoissa on tapana suorittaa tutkinto näyttöjen avulla, jotka osoitetaan käytännön työtehtävissä työpaikoilla. Näyttöjä arvioivat opettaja ja työelämän edustaja yhdessä. Tutkintoja on kokonaisuudessaan vähemmän ja ne ovat laaja-alaisempia. Tällöin valinnaisuus lisääntyy ja voidaan erikoistua tutkinnon sisällä. Hakeminen koulutuksiin tapahtuu joustavasti läpi vuoden sisältäen yhteyshaun peruskoulun päättäneille ja ilman toisen asteen tutkintoa oleville. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019f.)

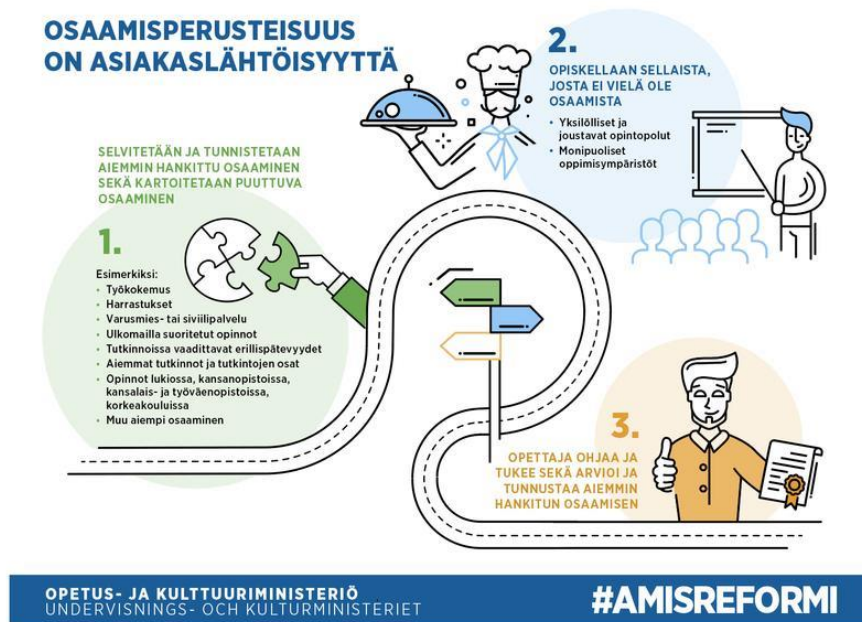
Opetushenkilöstön on muutoksessa heittäytyttävä omalle epämukavuusalueelle. Henkilöstöltä vaaditaan uudistumista, poisoppimista vanhoista tavoista sekä osallistumista muutoksen toimeenpanoon. Tänä päivänä ei riitä, että tiedetään omat vahvuudet. On kyettävä tekemään yhteistyötä ja hakemaan yhteistä ymmärrystä kokonaisuuksista, joissa osaaminen ja oppiminen tapahtuvat. (Niskanen & Tervo 2018, 35.)

### 3.2 Osaamisperusteisuus, kokemuksellinen oppimiskäsitys ja motivaatio

Osaamisperusteisuus ja työelämälähtöisyys ovat olleet ammatillisen opetuksen lähtökohtana jo noin kahden vuosikymmenen ajan. Vuosina 1993–1994 uudistettiin valtakunnallisia opetussuunnitelmien perusteita. Ammatillisiksi kokonaisuuksiksi tulivat työelämän toimintakokonaisuudet oppimäärien, opintojaksojen ja oppiaineiden sijasta. Tämän jälkeen opetussuunnitelmien osaamisperuste-

suutta ja työelämälähtöisyyttä on pyritty viemään entistä pidemmälle. Opetussuunnitelmien uudistaminen ja muutos tiede- ja oppiaineskeskeisestä oppimisen ajattelusta työelämässä tapahtuvaan oppimiseen on ottanut aikaa. (Opetushallitus 2014, 7.)

Kuviossa 5 esitetään ammatillista koulutusta koskevan reformin mukaista osaamisperusteisuutta ja asiakaslähtöisyyttä. Opiskelijan kanssa selvitetään aiemmin hankittu osaaminen. Opettaja tunnistaa ja tunnustaa, mitä aiemmin hankittua osaamista opiskelijalla on verrattuna tutkinnon tai tutkinnonosan ammattitaitovaatimukseen. Mikäli opiskelijalla puuttuu osaamista kyseiseen tutkintoon tai tutkinnonosaan, hänelle suunnitellaan yksilöllinen opintopolku puuttuvan osaamisen täydentämiseksi.



Kuvio 5. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d)

Osaamisperusteisuuden perustana ovat työelämälähtöisesti johdetut osaamistavoitteet, työelämälähtöiset oppimisympäristöt ja siellä tapahtuvat osaamisen osoittamisen tavat. Ytimenä osaamisperusteisuudessa on opiskelijan tai tutkinnonsuorittajan riippumattomuus osaamisen hankkimistavasta tai koulutuksen järjestämismuodosta. Osaamisen laajuus määritellään osaamispisteinä. Osaamispisteiden perusteella määräytyy opintojen kesto eli milloin opiskelija on saavuttanut tutkinnon perusteissa vaadittavat osaamistavoitteet. Työpaikalla tapahtuva

oppiminen ja osaamisen näyttäminen ja laatu varmistetaan arvioinnilla. Toiminnan tehokkuutena pidetään koulutuksen järjestäjien tarjoamien palveluiden vastaavuutta opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin. (Goman & Räsänen 2018, 9.) Oppiminen tapahtuu arjen työtä tekemällä kokemuksien avulla. Oppimiseen tarvitaan kokemusten tarkastelua ja pohdintaa; mitä tapahtui, mitä teimme, mikä sai meidät onnistumaan. Palaute on tärkeää, jotta voidaan peilata ajatuksia ja toimintaa jonkun toisen kanssa. (Kupias, Peltola & Pirinen 2014, 96, 118.)

Kokemuksellisen oppiminen nähdään mallina ja Kolbin (1984) mukaan prosessina, jossa oppimistapahtuma tapahtuu kehämäisinä sykleinä ja oppimistapahtuma kehittyy ja syvenee jatkuvasti edetessään. Malli sisältää tiedostamattoman ja tiedostetun ymmärtämisen sekä neljä siihen kuuluvaa vaihetta:

- 1) *Omaehtainen kokemusluo* perustaa oppimiselle, jossa opettaja voi tuoda opiskeltavasta asiasta kokemuksia opiskelijalle. Opetusjakson alussa ohjaajan toiminta, oppimisympäristö ja tavoitteiden määrittely voi vaikuttaa opiskelijan tarkkaavaisuuteen opittaviin vai epäolennaisiin asioihin.
- 2) *Kriittinen ja pohdiskeleva havainnointi ja reflektointi* korostavat asian eri näkökulmia. Tässä luodaan uutta pohjaa uusille käsitteille, malleille ja teorioille. Opettajan rooli ohjaajana reflektointivaiheessa on tärkeä. Opettaja voi käyttää esimerkiksi opetuskeskustelua, porinarinkejä ja kirjoittamista, jolloin opiskelijan näkemykset avartuvat.
- 3) *Abstraktissa käsitteellistämävaiheessa* järkevän ajattelun kautta pyritään muokkaamaan vanhoja malleja ja luomaan uusia. Tässä vaiheessa haetaan teoreettista tietoa. Opetusmenetelmänä voi olla esimerkiksi opettava esitys tai lukeminen.
- 4) *Aktiivisen ja kokeilevan vaiheen* tarkoituksena on päästä testaamaan kokemuksista, pohdinnoista ja teorioista tehtyjä päätelmiä. Tietoa voidaan soveltaa käytäntöön esimerkiksi harjoitusten ja työssäoppimisen avulla. (Kupias & Koski 2012, 36–37.)

Opiskelijan omaehtainen kokemus on olennaista kokemuksellisessa oppimisessä. Aktiivinen toiminnan vaihe on tärkeä, mutta oppimista ei kuitenkaan tapahdu, jollei opiskelijalla itse tapahdu havainnointia ja tietoista pohtimista asiasta tai ilmiöstä. (Oppimiskäsitykset 2019, 1.) Kupiaksen ja Kosken (2012) mukaan työpaikalla hankittuja kokemuksia on hyvä pohtia eli reflektoida. Reflektiossa voi-

daan omilla kokemuksilla, ajattelulla ja toiminnan miettimisellä saada asiaan uusia näkökulmia. Reflektion avulla ymmärretään toiminnan syitä ja seurauksia, jolloin osataan hakea hyviä perusteluja, miksi asioita tehdään tällä tavalla. Reflektio syventää asioiden ymmärrystä, jolloin opiskelija on oppinut jotain uutta. (Kupias & Koski 2012, 33–34.)

Järvisen mukaan (2014) tavoitteiden saavuttaminen vaatii työtä ja tekoja. Kun on tunne siitä, että työ on mielekästä, työ tuntuu helpommalta ja näin ollen asiat sujuvat joustavasti. Ihminen on tuottavaisillaan silloin kun mielekkyys yhdistyy läsnä olevaan tekemiseen. (Järvinen 2014, 255.) Lonkan 2015 mukaan motivaatio ja kiinnostus ovat tärkeitä oppimisessa. Oppimisen tulee olla myös mielekästä ja antoisaa. Oivaltava ja mukaansatempaava oppiminen on tällöin mielekästä ja antoisaa (Lonka 2015, 7). Motivaatiolla tarkoitetaan sitä, että joku on kiinnostunut tai innostunut asiasta. Opiskelumotivaatiossa on yksilöllisiä taustatekijöitä, esimerkiksi tiedon halu, koulutuksesta valmistumistavoite ja opettajan tai vanhempien miellyttäminen. (Tynjälä, Välimaa & Murtonen 2014, 79.)

### 3.3 Työpaikalla järjestettävän koulutuksen muodot

Ammatilliseen koulutukseen kuuluu yhtenä osana osaamisen hankkiminen tekemällä työtä oikeissa työpaikoissa ja käytännön työtehtävissä oppilaitoksessa olevissa oppimisympäristöissä. Työpaikalla järjestettävä osaamisen hankkiminen suunnitellaan opiskelijan henkilökohtaisessa kehityssuunnitelmassa. Perustutkintoon on sisällytettävä käytännön työtehtävissä olevaa koulutusta erityisesti, mikäli opiskelijalla ei ole aikaisempaa hankittua osaamista esimerkiksi alan työkokemuksena. (Rokki intra REDU 2019.)

Osaamisen kehittymistä voidaan edistää luomalla ja tukemalla oppimisprosesseja, jolloin osaaminen on oppimisen tulosta. Oppiminen on kuitenkin vaikeasti hallittava ja monimutkainen prosessi. Yleispätevää selittävää teoriaa ei oppimisesta ole olemassa. (Viitala 2008, 135–136.) Kangastie (2018, 1) viittaa Kotilaan ja Mäkeen (2015, 9–12), joiden mukaan ammattiin oppimisen näkökulmasta autenttista työelämää pidetään parhaimpana oppimisympäristönä ja oppimisen tilana. Työelämä oppimisen tilana mahdollistaa osaamisen kehittymisen ja asiantuntijaksi kasvamisen. Kangastien (2018, 1) mukaan ”Koulutuksen ja työelämän

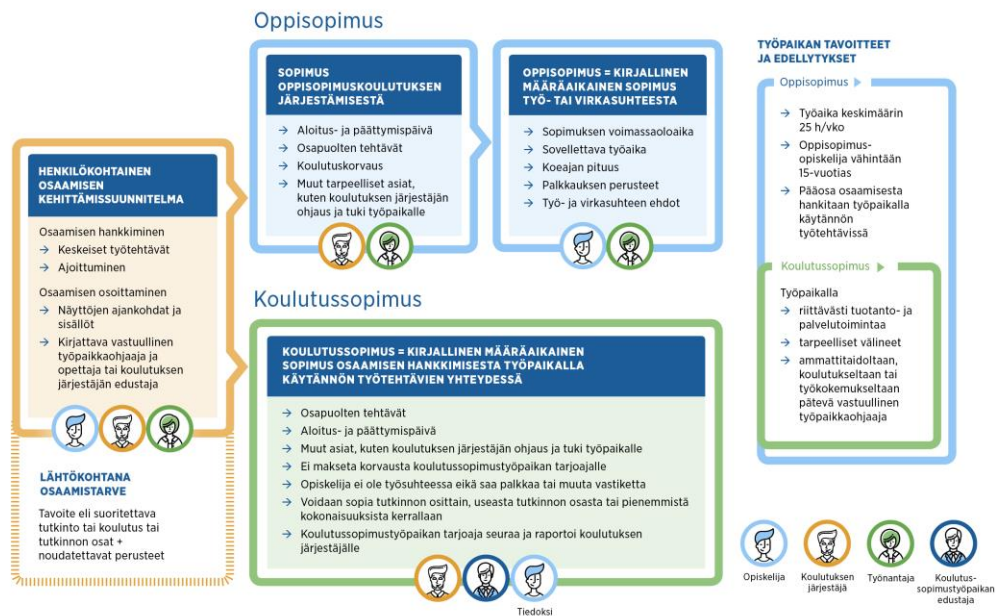


lähentäminen toisiinsa edellyttää sellaisten oppimisympäristöjen ja oppisen tilojen mahdollistamista, joissa tavoitetaan ammatin ja työn maailma jo opiskelun aikana”.

Työpaikalla järjestettävän ammatillisen koulutuksen muodot ovat oppi- tai koulutussopimus. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija on palkallisessa työsuhteessa työnantajaan, jolloin työnantaja maksaa palkkaa opiskelijalle. Tällöin myös työpaikka saa koulutuskorvausta. Henkilökohtaisesta osaamisen kehittämissuunnitelmasta tulee ilmetä ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelija voi saavuttaa tavoitteeksi asetetun osaamisen. Oppisopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä. Oppisopimuskoulutuksen järjestämistä koskevalla sopimuksella ei voida poiketa siitä, mitä henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa on suunniteltu. Valtioneuvoston asetuksella säädetään tarkemmin koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovittavista asioista. Oppisopimuskoulutus perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen tai virkasuhteessa tai virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa olevan opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen sopimukseen. (Rokki intra REDU 2019.)

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa. Koulutussopimuksella tapahtuvassa koulutuksessa opiskelija ei saa palkkaa eikä työnantaja koulutuskorvausta. Ennen kuin koulutus työpaikalla alkaa, oppilaitoksen edustaja (ohjaava opettaja) käy lävitse yhdessä työpaikan edustajan kanssa työpaikan työtehtävät, joita opiskelijan on tarkoitus työpaikalla tehdä. Tällöin selvenee, mitä osaamista ja mihin tutkinnon osiin opiskelijalla on mahdollista saada lisäosaamista. Koulutussopimuksessa sovitaan työpaikan työtehtävät, niissä hankittava osaaminen, sekä se mihin tutkinnon tai koulutuksen osaan tai osiin osaaminen liittyy. (Rokki intra REDU 2019.)

## OPPISOPIMUKSEN JA KOULUTUSSOPIMUKSEN TOIMINTAMALLIT



OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ  
UNDERSVNINGNS- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI

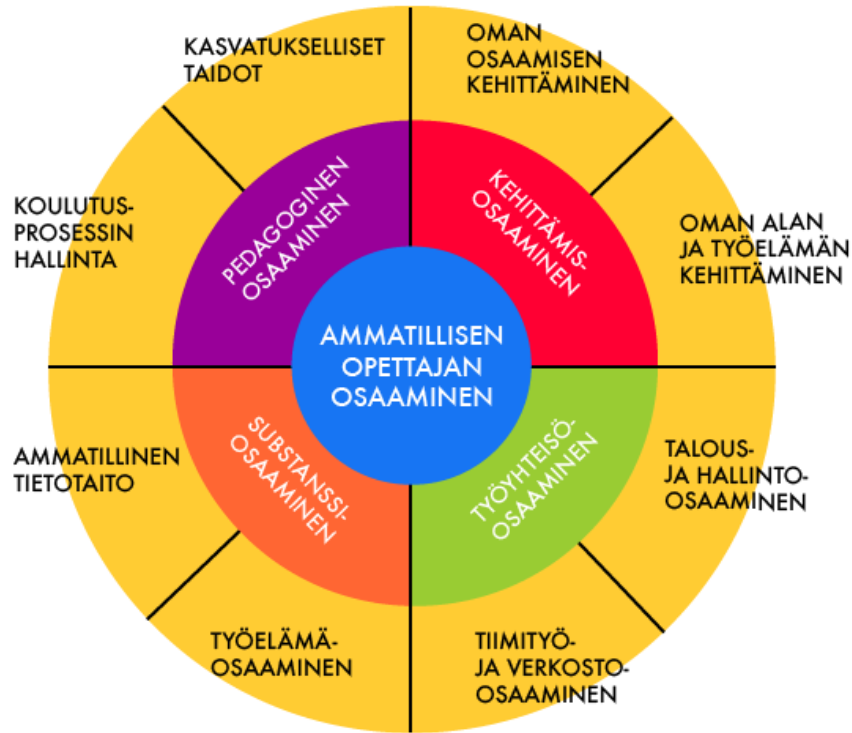
Kuvio 6. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019e)

Kuviossa 6 kuvataan ammatillisen koulutuksen reformin mukainen oppi- ja koulutussopimuksen toimintamalli. Opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) yhdessä opiskelijan ja oppilaitoksen nimetyn opettajan toimesta. Suunnitelma perustuu opiskelijan opintojen henkilökohtaisiin toiveisiin siitä mitä tutkinnon tai koulutuksen osia hänellä on tavoitteena suorittaa. Suunnitelmassa otetaan huomioon opiskelijan aikaisemmin hankittu osaaminen. Suunnitelmaa päivitetään opintojen aikana, mikäli suunnitelmiin tapahtuu muutoksia. Opiskelijalle tehdään sopimus oppisopimuksesta tai koulutussopimuksesta työpaikan kanssa. Sopimusta laadittaessa otetaan huomioon opiskelijan toiveet ja verrataan niitä työpaikan tavoitteisiin ja edellytyksiin.

### 3.4 Ammatillisen opettajan rooli ja osaaminen

Opettajan on hallittava oman substanssialan osaaminen ja työelämän todellisuus. Opetus- ja kasvatustehtävässä opettajan tulee tunnistaa ja huomioida opiskelijan yksilöllisyys ja ammatillinen kasvu. Opettajan on myös arvioitava omaa osaamistaan ja omia kehittymistavoitteitaan suhteessa ammatillisen koulutuksen vaatimukseen ja työelämään. (Helakorpi, Aarnio & Majuri 2010, 101.)

Kuviossa 7 Helakorpi kuvaa ammatillisen opettajan osaamista suhteessa erilaisiin osaamisen- kehittämisen-, tieto- ja prosessitaitoihin.



Kuvio 7. Ammatillisen opettajan osaaminen (Helakorpi 2010, 101)

Opettajien kehittymisen muutosta suhteessa työelämään, koulutukseen ja yhteiskunnan vaatimukseen tapahtuu koko ajan. Opettajan identiteetti koostuu laaja-alaisesta perusosaamisesta. Perusosaaminen painottuu opettajan substanssi- ja pedagogiseen osaamiseen. Asiantuntijuus antaa luovuutta ja mahdollisuuden kokeilla ja kehittää uusia toimintatapoja yhdessä muiden kanssa. (Raudasoja & Tapani 2018, 28.)

Opettajan rooli korostuu esimerkiksi tilanteessa, jossa opiskelijan työpaikka ei kiinnitä riittävästi huomiota opiskelijan osaamisen systemaattiseen kehittämiseen mahdollistamiseen. Työssä oppimassa ollessaan opiskelijan työtehtävät voivat olla kapeita ja rutiininomaisia. Kiireessä työpaikalla voidaan toimia talouden ja tuotannon ehdoilla ja vastoin ammattietiikkaa; tehdä vääriä asioita. Opettajan on tällöin kiinnitettävä erityistä huomiota opiskelijan tilanteeseen. Jotta työssä opitaisiin, tarvittaisiin enemmän opettajien ja työpaikkaohjaajien laajempaa ja teo-

reettisempää tarkastelunäkökulmaa. Opiskelijan taustaan ja ammatillisen koulutuksen prosessiin perehtynyt työpaikkaohjaaja on huomattavan tärkeä. Opiskelijat arvostavat työpaikoilla ammattilaisen ohjausta ja tukea. (Helakorpi, Aarnio & Majuri 2010, 131–132.) Sandström (2016) kertoo tutkimuksessaan, että esimiehillä ei ole riittävästi tietoa, mitä oppilaiden tulisi oppia työpaikalla. Tämän vuoksi on vaikeaa löytää sopivia työtehtäviä työpaikalla. Näin työpaikkaohjaajan tehtävä tehdään vaikeammaksi. Koulutuksesta toivotaan selkeämpiä tietoja ja ohjeita työpaikkaohjaajille parempien olosuhteiden luomiseksi, jotta opiskelija voi kehittää ammatillista tietämystään työpaikalla opiskelun aikana. Tietämättömyys työpaikalla opiskelun tavoitteista vaikeuttaa esimiehen tehtävää. Tutkimus osoittaa myös, että työpaikalla tapahtuvaa oppimista on parannettava ja kehitettävä paremman laadun saavuttamiseksi. Koulujen ja yritysten välistä yhteistyötä on parannettava ja työpaikkaohjaajilla on oltava koulutus. (Sandström 2016, 1, 56.)

Opettajan motivaatio ja halu tukea opiskelijoiden oppimista on tärkeä, jotta hän kykenee hyvällä tavalla tukemaan erilaisia opiskelijoita. Kupias, Peltola ja Saloranta (2011) kirjoittavat, että työssä motivaatio on sisäinen voima, jossa energia suunnataan johonkin tiettyyn suuntaan. Motivaation lähde on moninainen eri ihmisillä ja mitä mielenkiintoisempia esimerkiksi omat työtehtävät ovat, sitä paremmin jaksamme niihin keskittyä ja paneutua. Työn sisältö on toisille tärkeää, joillekin voi olla tärkeintä palkka ja toimeentulo tai sosiaalinen yhteisö. (Kupias, Peltola & Saloranta 2011, 173–174.) Longan mukaan (2015) motivoitunut ihminen lähestyy asioita innostuneesti ja kehittää siihen intohimon. Sisäinen motivaatio on itsestään palkitsevaa ja vie mennessään. Ulkoinen motivaatio on taas erilaisten palkkioiden ja rangaistuksien avulla houkuteltua toimintaa. Raskaskin työ tai oppiminen voi tuntua innostuksen jälkeen leikiltä. Motivaatio voidaan tuhota, jos korostetaan ulkoisia palkkioita tai suorituksia. (Lonka 2015, 167–168).

Opettajan on ymmärrettävä oppimista, jotta hän voi tukea omaa ja muiden kasvua ja kehitystä. Käsitys oppimisesta vaikuttaa myös siihen, miten opettaja opettaa ja ohjaa muita. Toiminta ja toimintaympäristö muovaavat käsityksiä oppimisesta eli jos kaikki tekee aina samalla tavalla kuin ennen on meidän ajattelumme vaikea kehittyä. (Lonka 2015, 11.) Järvisen mukaan (2018) ammattitaito on muutakin kuin työtaitoa ja suorittamista. Tänä päivänä tarvitaan myös vastuunottoa oman osaamisen ja työyhteisön kehittämiseksi. Myönteinen ja työelämälähtöinen

asenne lisättyinä vuorovaikutustaitoihin on tärkeää. On myös hallittava tunteita ja paineita kiireen keskellä. (Järvinen 2018, 40.) Nämä Järvisen kuvaamat ominaisuudet kuuluvat kiinteästi myös ammatillisen opettajan työhön ja rooliin.

Anderssonin ja Köpsenin tutkimuksen mukaan on tärkeää, että opettajat liikkuvat yli rajojen koulun ja työelämän välillä. Työ työpaikoilla, opintovierailut ja ammatilliset kilpailut opiskelijoille sekä muut vastaavat alan järjestelyt mahdollistavat osaamisen kehittämisen ja verkottumisen ennen kaikkea, kun opiskelijoiden työt tehdään työpaikalla. Tässä on tärkeää ammatillisten opettajien yhteyksille työelämään. He vierailevat opiskelijoiden luona ja katsovat, mitä tapahtuu työpaikalla. Jos opettajilla on aikaa, osallistuvat he käytännön työhön. Kaikki tämä lisää tietoa siitä, mikä on ammatillisen käytännön nykyinen tietämys työpaikoilla. Tutkimuksessa kävi myös ilmi, että opettajien liikkuminen ei ole tärkeää vain koulutuksen järjestäjän ja työelämän kannalta. Teollisuuden ammattilaiset tulevat oppilaitokseen ja osallistuvat koulutukseen. Tämä tarkoittaa molemmille osapuolille mahdollisuuksia oppia. Opiskelijat ja ammatilliset opettajat saavat mahdollisuuden päivittää osaamistaan. Opiskelijat liikkuvat koulun ja työelämän välillä ja kun he tulevat takaisin kouluun, he raportoivat siitä kirjallisesti. Tämä antaa muille opiskelijoille ja opettajille laajemman käsityksen useampien ihmisten työstä työpaikoilla. (Andersson & Köpsén 2018, 21.)

## 4 TUTKIMUSMENETELMÄT

### 4.1 Laadullinen tutkimusote

Kehittämistehtävässä käytettiin laadullisen tutkimuksen menetelmiä, koska mielenkiinnon kohteena ovat ihmisten eli opettajien ja oppilaiden kokemukset ja elämysmaailma. Laadullisessa tutkimuksessa keskeisiä ovat asioille annetut merkitykset ja ymmärtäminen. (Valli 2018, 73–74.) Laadullisessa tutkimustyössä pyritään ymmärtämään kohteen ominaisuuksia, merkityksiä ja laatua kokonaisvaltaisesti. Laadullista tutkimusta on mahdollista toteuttaa monilla erilaisilla menetelmillä. Menetelmissä yhtenäisenä näkökulman piirteenä korostuu kohteen tausta, esiintymisympäristö, merkitys, tarkoitus, ilmaisu ja kieli. (Laadullinen tutkimus 2019, 1.)

Laadullisen tutkimuksen tieto on sosiaalisesti rakennettua ja historiallisesti muuttuvaa. Kun tutkimuksen aineistonkeruun väline on inhimillinen, tutkija voi katsoa aineistoon liittyvien tulkintojen ja näkökulmien kehittyvän tutkijan tietoisuudessa vähitellen tutkimusprosessin edetessä. Kyseessä on tutkimistoiminnan ymmärtäminen myös eräänlaisena oppimistapahtumana. Aineiston hankinnassa on keskeistä laadullisten metodien käyttö, esimerkiksi teemahaastattelut, ryhmähaastattelut, osallistuva havainnointi, dokumentit ja omaelämäkerrat. (Valli 2018, 73–74.) Vilkan mukaan (2015) laadullisessa tutkimuksen aineiston keruun voi suorittaa monella eri tavalla. Aineiston keräämisessä on usein omat ongelmansa, suuri osa niistä on kuitenkin mahdollista ennakoida ja ratkaista. Kohderyhmän tuntemus on yksi tekijä, joka auttaa tutkimusprosessissa eteenpäin – tosin ongelmana voi olla, että kysymykset refleктоivat tutkijan käsityksiä tutkittavasta asiasta ja vastaaja tunnistaa tämän vastaten tutkijan toivomalla tavalla eikä omien kokemustensa pohjalta. (Vilka 2015, 125–128.)

Laadullisen tutkimuksen yleisin aineistonkeruumenetelmä on haastattelu. Haastattelut voidaan jakaa neljään eri tyyppiin, jotka ovat strukturoitu haastattelu (lomakehaastattelu), puolistrukturoitu haastattelu, teemahaastattelu ja avoin haastattelu. Strukturoidussa haastattelussa pyritään siihen, että jokaisella kysymyksellä on jokaiselle haastateltavalle sama merkitys. Puolistrukturoidussa haastattelussa kysymykset ovat samassa järjestyksessä, mutta kysymyksiin saa vastata

vapaasti. Tässä kehittämistyössä opiskelijat vastasivat haastattelukysymyksiin samassa järjestyksessä. Opettajat saivat vastata sähköpostikyselyyn omassa haluamassaan järjestyksessä. Kysymyksissä ei ole valmiita vastausvaihtoehtoja. Eskolan ja Suorannan (1998) mukaan teemahaastattelussa edetään tiettyjen etukäteen valittujen keskeisten teemojen ja tarkentavien kysymysten avulla. Kysymyksiä voidaan tarkentaa haastateltavan vastauksien mukaan. Teemahaastattelussa haastatteli käy kaikki aihealueet läpi haastateltavan kanssa teemojen avulla. Avoin haastattelu muistuttaa tavallista keskustelua. (Eskola & Suoranta 1998, 63–64.)

Laadullisessa tutkimuksessa käytetään yleensä harkinnanvaraista otantaa. Tutkittavia yksiköitä ei valita kovin suurta määrää ja niitä tutkitaan perusteellisesti, jolloin tärkeää on aineiston laatu. Aineiston koolla on silti myös merkitystä. Aineiston tulisi olla kattava suhteessa siihen, millaista analyysia ja tulkintaa siitä aiotaan tehdä. Aineisto pyritään valitsemaan tarkoituksenmukaisesti ja teoreettisesti perustellen. (Syrjäläinen, Eronen & Värri 2007.) Laadullisen aineiston tavoitteena on saada kattava kuvaus tutkimusongelmasta. Saturaatiopiste määritellään jo tutkimussuunnitelmassa. (Vilka 2017, 96–97.) Tuomen ja Sarajärven mukaan (2018) laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan ilmiötä ja antamaan sille mielekäs teoreettinen tulkinta. Henkilöiden on hyvä tietää tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon, joten heillä tulee olla kokemusta tutkittavasta ilmiöstä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 87, 98.) Tässä kehittämistehtävässä osallistujiksi pyydettiin henkilöitä, joilla oli kokemusta osaamisen kehittymisen tukemisesta talonrakennusalan työpaikoilla.

#### 4.2 Teemahaastattelu ja –kysely

Tässä kehittämistehtävässä käytin aineistonkeruumenetelmänä teemahaastattelua ja teemakyselyä, joita voidaan nimittää myös puolistrukturoiduksi haastatteluksi ja kyselyksi, koska kysymyksiin ei ollut valmiita vastausvaihtoehtoja. Etenin etukäteen valittujen teemojen ja niihin laadittujen tarkentavien kysymysten avulla ratkaistakseni kehittämistehtävän kysymykset. Haastateltavien henkilöiden otanta oli harkinnanvarainen ja henkilöillä oli kokemusta kehittämistehtävän aiheesta.

Kehittämistehtävän aineisto kerättiin rakennusalan opiskelijoilta ja opettajilta. Opiskelijat osallistuivat teemahaastatteluun ja opettajat vastasivat puolistrukturoituun sähköpostikyselyyn. Pyysin tutkimukseen osallistujiksi sellaisia opiskelijoita ja opettajia, joilla oli tietämystä ja kosketuspintaa kehittämistehtävän tavoitteeseen, tarkoitukseen ja tehtävään. Kanasen mukaan haastateltavat on valittava niin, että ilmiö tai asia koskettaa heitä. (Kananen 2012, 100–101.)

Valitsin haastateltavaksi opiskelijat sattumanvaraisesti toisen tai kolmannen vuoden opiskelijoista. Kriteerinä oli, että he ovat olleet työpaikalla hankkimassa osaamista joko koulutus- tai oppisopimuksella. Tarkoituksena oli haastatella enemmän opiskelijoita, mutta ajanpuutteen vuoksi tein päätöksen, että haastattelen kahta (n=2) opiskelijaa. Otin yhteyttä opiskelijoihin puhelimitse ja sovin tapaamisen ja haastatteluajan heille sopivaan ajankohtaan. Opiskelijoiden haastattelut tehtiin koulun tiloissa. Olin haastattelussa kahdestaan opiskelijan kanssa ja sivullisia ei ollut kuulemassa. Haastattelin opiskelijat ennakkoon laatimieni teemoitettujen kysymysten kautta nauhalle. Litteroin haastattelunauhut ja keräsin aineiston alkuperäisiksi ilmaisuiksi tiedostooni, joihin ei ollut sivullisilla pääsyä.

Taulukko 1. Kyselyjen ja haastattelun perustiedot

KYSELY	AJANKOHTA	PALAUTETTU
Opettaja 1	19.12.2018-31.01.2019	21.12.2018
Opettaja 2	19.12.2018-31.01.2019	06.01.2019
Opettaja 3	19.12.2018-31.01.2019	27.01.2019
Opettaja 4	19.12.2018-31.01.2019	28.01.2019
HAASTATTELU	AJANKOHTA	KESTO MINUUTTEINA
Opiskelija 1	20.12.2018	30
Opiskelija 2	21.12.2018	26

Taulukossa 1 on opettajien sähköpostikyselyjen ajankohdat sekä palautuspäivät. opiskelijoiden haastattelujen ajankohdat ja kestot minuutteina.

Kaikkia REDUn rakentajatiimissä olevia rakennusalan opettajia (n=7) pyydettiin vastaamaan sähköpostikyselyyn. Opettajat ovat lehtoreita ja päätoimisia opettajia, joilla on ammatillisen opettajan pedagoginen pätevyys. Opettajat omaavat myös laajan rakennusalan koulutuksen, rakennusalan käytännön ja työnjohdon



tehtäviin. Sähköpostikysely lähetettiin heille ennen joulua 2018. Sain neljältä opettajalta vastauksen sähköpostiini määräaikaan tammikuun 2019 loppuun mennessä. Taltioin kyselyjen tulokset tiedostoon, joihin ei ollut sivullisilla pääsyä.

#### 4.3 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi

Sisällönanalyysi on tieteellinen metodi, jonka avulla voidaan päätellä ja analysoida haastattelu- tai kirjalliseen muotoon saatettua aineistoa systemaattisesti ja objektiivisesti. Sisällönanalysissa voidaan erottaa kaksi tapaa eli sisällön erittely tai sisällyn analyysi. Sisällön erittelyllä tarkoitetaan dokumenttien analyysia, jossa kuvataan tekstin sisältöä kvantitatiivisesti. Minä valitsin ja käytin tässä kehittämissyössänini aineistolähtöistä sisällönanalyysia. Sain näin kuvata aineiston sisältöä yleisessä sanallisessa muodossa ja muodostaa siitä teoreettisen kokonaisuuden. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117.)

Aineistolähtöinen sisällönanalyysi etenee useiden vaiheiden kautta (Tuomi & Sarajärvi 2018, 123). Kanasen mukaan (2015) kerätty tutkimusaineisto on usein monenlaisessa muodossa. Tutkimusongelmat ohjaavat tutkijaa poimimaan aineistosta oleellisen tiedon. Aineiston käsittely etenee litteroinnista aineistojen yhteismitallistamiseen eli aineiston saattamiseen tekstimuotoon. Aineiston yhteismitallistamisen jälkeen prosessi jatkuu aineiston luokittelulla ja tiivistämisellä. Analyysivaiheessa aineistoa tulee lukea useaan kertaan läpi, jotta tutkijalle hahmottuu mitä aineisto haluaa tutkijalle viestittää. Viimeisenä vaiheena on tulosten tulkinta ja johtopäätösten tekeminen. Analyysin tekeminen vaatii aikansa, tutkijan täytyy kyetä perustelemaan tekemänsä valintansa ja väitteensä. (Kananen 2015, 72–73, 160–162.)

Taulukko 2. Miles & Huberman mukainen aineiston käsittelyprosessi

VAIHE 1	VAIHE 2	VAIHE 3
<p>AINEISTON PELKISTÄMINEN</p>	<p>AINEISTON RYHMITTELY</p>	<p>TEOREETTISTEN KÄSITTEIDEN LUOMINEN</p>

Tässä kehittämistyössä aineistolähtöinen sisällönanalyysi eteni soveltaen Tuomen ja Sarajärven esittämiä vaiheita, jotka perustuvat Milesin ja Hubermanin vuonna 1994 kuvaamaan taulukon 2 mukaiseen kolmivaiheiseen prosessiin (Tuomi & sarajärvi 2018, 122-127). Luin kerätyn aineiston lävitse useita kertoja ja tein muistiinpanoja huomioistani. Tämän jälkeen siirsin opettajilta kerätyn tutkimusaineiston alkuperäisilmaukset, jotka vastasivat tutkimuskysymyksiin, erilliseen tiedostoon. Jatkoin analyysia pelkistämällä alkuperäisilmaukset. Pelkistämisen avulla aineisto tiivistyi. Tässä vaiheessa olin huolellinen siitä, että en pelkistänyt liikaa ja kadottanut pois oleellista sisältöä alkuperäisilmauksista. Tämän jälkeen listasin pelkistetyt ilmaisut, jonka jälkeen ryhmittelin ilmaukset sisällön samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien mukaan niin kauan, kunnes ryhmittely oli mahdollista. Nimesin ryhmät niiden sisältöä parhaiten kuvaavilla nimillä.

Opiskelijoilta kerätty tutkimusaineiston käsittely eteni samojen vaiheiden mukaisesti eli alkuperäisilmausten siirto erilliseen tiedostoon ja alkuperäisilmausten pelkistäminen ja ryhmittely sisällön samankaltaisuuksien ja erilaisuuksien mukaan. Tässä vaiheessa huomasin, että opettajien ja opiskelijoiden aineistosta nousee saman sisältöisiä ryhmiä. Päätin yhdistää molemmista aineistosta muodostetut ryhmät samaan tiedostoon ja käsitellä aineistoa tästä eteenpäin kokonaisuutena. Seuraavassa vaiheessa ryhmittelin molemmista aineistoista muodostetut ryhmät niiden sisällön mukaisesti. Tämä ryhmittely tapahtui useissa vaiheissa. Oli tärkeää, että ryhmät olivat toisensa poissulkevia niin, että sama asia ei toistunut useissa ryhmissä. Nimesin näin muodostetut ryhmät niiden sisältöä parhaiten kuvaavilla nimillä eli muodostin pääluokat. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.)

Analyysityötä ohjasivat koko ajan tutkimuksen tarkoitus, tavoite, tutkimustehtävä ja tutkimuskysymykset. Tarkastin useaan otteeseen, että analyysi eteni niiden mukaisesti ja kaikkiin tutkimuskysymyksiin saatiin vastaus. Olin koko ajan tarkkana myös siitä, että säilytin yhteyden alkuperäisaineistoon enkä kadottanut alkuperäisaineiston informaatiota. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 122–127.) Liitteessä 4 esitetään esimerkki analyysistä.

Kehittämistehtävän tulokset kuvataan viiden pääluokan avulla. Pääluokat ”Opiskelijoiden valmistaminen työpaikalle menoon”, ”Opiskelijoiden työpaikkojen taroituksenmukaisuus ja turvallisuus” sekä ”Opiskelijoiden työpaikkaohjaajien ohjeistaminen ja tukeminen” vastaavat tutkimuskysymykseen yksi. Pääluokka ”Opiskelijoiden hyvän ja huonon ohjaamisen tunnusmerkkejä” vastaa tutkimuskysymykseen kaksi. Pääluokka ”Opiskelijoiden, koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteinen kehittämistyö” vastaa tutkimuskysymykseen kolme.

#### 4.4 Tutkimusetiikka

Hyvän tutkimusetiikan edellytys on noudattaa tutkimustoiminnassa hyvää ja tieteellistä käytäntöä. Hyvässä tieteellisessä käytännössä toimintatapana tulee olla rehellisyys, huolellisuus ja tarkkuus kaikessa tekemisessä, kuten esimerkiksi tiedonhankinnassa, tutkimus- ja arviointimenetelmissä sekä tulosten julkistamisessa. Noudatin kehittämistyössä tutkimuseettisen neuvottelukunnan mukaisia hyvän tieteellisen käytännön periaatteita. (TENK 2012, 6)

Kehittämistyön osallistuminen oli vapaaehtoista sekä opiskelijoille että opettajille. Osallistumista kehittämistyöhön osallistumiseen pyydettiin oppilailta henkilökohtaisesti. Opettajilta asiaa kysyttiin samalla, kun heille lähetettiin sähköpostikysely. Luvan kyselyihin ja haastatteluun antoi toimeksiantajan, Jokiväylän toimintayksikön, koulutuspäällikkö. Tutkimusaineisto pidettiin salassa eikä niistä annettu tietoa ulkopuoliselle. Haastateltujen opiskelijoiden ja opettajien henkilöllisyys pidetään salassa ja tunnistamattomina koodauksen avulla. Myös raportin kirjoittamisessa huomioitiin, että heidän henkilöllisyytensä ei paljastu esimerkiksi tulosten kuvauksissa käytetyissä sitaateissa. (TENK 2012, 6.)

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Opiskelijoiden valmistaminen työpaikalle menoon

Opettajat kuvasivat valmistelleensa opiskelijoiden työpaikalle menoa monin eri tavoin. He kartoittivat opiskelijoiden osaamista ja erityisesti opiskelijoiden osaamisvajetta. Tämän perusteella opiskelijoille haettiin tarkoituksenmukainen työpaikka, jossa heillä oli mahdollisuus henkilökohtaisten osaamisen kehittämissuunnitelmien (HOKS) mukaisiin työtehtäviin.

*”HOKS:n mukaan selvitetään puuttuva osaaminen, jonka perusteella kartoitetaan sopivaa koulutussopimus-/työpaikkaa. Koulutussopimus/työpaikkoihin ollaan yhteyksissä lähinnä puhelimitse puolin ja toisin” (Opettaja 1)*

Opettajat kertoivat, että opiskelijoille pyrittiin takaamaan riittävät ammatilliset perusvalmiudet luomalla koulussa työpaikkaa vastaavia olosuhteita sekä opiskelemalla työpaikan työvälineitä ja työturvallisuutta. Opiskelijoiden kanssa käytiin lävitse työssäoppimisen sääntöjä ja lomakkeita, joita työpaikalle mentäessä tarvitaan. Opiskelijoiden kanssa käytiin yhdessä lävitse tutkinnon perusteet, tutkinnon osan tavoitteet, näytön suorittaminen ja raportointi sekä arviointikriteerit. Opiskelijoille annettiin mahdollisuus harjoitella ja häntä ohjattiin näyttösuorituksen tekkoon. Työpaikkoihin otettiin ennakkoon yhteyttä ja keskusteltiin työpaikan työtehtävistä. Mikäli työpaikka oli lähellä oppilaitosta, opiskelijan kanssa käytiin työpaikalla tapaamassa työpaikkaohjaajaa ja/tai työnjohtoa.

*”Pyrin valmistamaan oppilaat työssäoppimisjaksolle siten, että koulun harjoitus- ja asiakastöissä opitaan ammatilliset perusvalmiudet. Työkalujen ja koneiden sekä turvavälineiden oikea ja turvallinen käyttö” (Opettaja 2)*

*”Keskustelen työmaavierailun jälkeen oppimisympäristön eri työtehtävistä” (Opettaja 3)*

Opettajat kertoivat opiskelijoille näyttöprosessin etenemisen työpaikalla. Opiskelijoiden kanssa käytiin yhdessä lävitse tutkinnon perusteet, tutkinnon osan tavoit-

teet, näytön suorittaminen ja raportointi. Opiskelijoille annettiin mahdollisuus harjoitella ja heitä ohjattiin näyttösuorituksen tekoon. Arviointikriteerit käytiin opiskelijoiden kanssa huolellisesti läpi.

Opiskelijat kertoivat, että opettaja ohjeisti ennen työpaikalle menoa, miten työpaikalla tulee toimia. Opettaja, joka osasi työt käytännössä, koettiin hyvänä. Myös opettajan aktiivisuus, rentous ja kyky antaa opiskelijoille palautetta hyvällä tavalla olivat opiskelijoiden mielestä tärkeitä asioita.

*”Hyvä opettaja osaa homman käytännössä ja antaa ohjausta omalla osaamisellaan.” (Opiskelija 2)*

*”Hyvä opettaja on aktiivinen, huomaa ongelman ja tulee neuvomaan. Opiskelija kaipaa neuvoa, että ei aina tarvitse alkaa kysyä. Rennompi opettaja. Ei tarvitse pelätä, että tulee huutoa.” (Opiskelija 1)*

Opiskelijoiden mukaan koululla opiskeltu teoreettinen tieto ei aina ollut riittävä, jotta työpaikalla olisi osannut toimia ja tiennyt riittävästi esimerkiksi materiaalien käyttämisestä. Suunnitelmia työpaikalla tehtävistä töistä tehtiin huonosti ja opiskelijoilla oli epäselvyyttä työtehtävistä. Oppisopimuksen teko saattoi viivästyä ja joskus se tehtiin useita kuukausia työpaikalle menemisen jälkeen. Näytöistä suunnitelmat tehtiin etukäteen.

*”Opettaja on ohjeistanut, miten siellä tulee toimia ja olla. Suunnitelmaa ei ole tehty, kun ei tiennyt etukäteen mitä siellä tullaan tekemään. Joku lappu toiseen tehtiin, toiseen ei.” (Opiskelija 1)*

*”Jotenkin, vähän neuvonut. Ei tiennyt oikein mitä tehdä mutta tottuu viikon kahden sisällä..... Enemmän järjestellä mitä tehdään. Ennakkosuunnittelu paremmin työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa.” (Opiskelija 2)*

## 5.2 Opiskelijoiden työpaikkojen tarkoituksenmukaisuus ja turvallisuus

Opettajien kuvasivat, että työpaikoilla mahdollistuu parhaimmillaan opiskelijoiden koko työprosessin osaamisen kehittymisen tukeminen. Hyvällä rakennusalan työtilanteella oli myös merkitystä sille, että tutkinnon osien suorittaminen työpaikoilla

on mahdollista. Opettajat kuvasivat eroja isojen ja pienien työmaiden välillä. Isoilla työmailla, esimerkiksi kerrostalotyömailla opiskelijoiden työtehtävät olivat usein suppeita ja yksitoikkoisia, esimerkiksi aputyövoiman tehtäviä. Pienillä työmailla, kuten omakotitalotyömailla, opiskelijoilla oli mahdollisuus vastuullisempiin tehtäviin aliurakoitsijoiden määrän ollessa pienempi. Pidemmät ajanjaksot samoilla työmailla ja rakennusprojekteissa mahdollistivat monipuolisen harjoittelun.

*”Työpaikalla oppii työrytmin, suoritusjärjestyksen ja työaikojen noudattamisen tärkeyden.” (Opettaja 2)*

*”Pienellä työmaalla oppijalla mahd. saada vastuullisempia työtehtäviä (ei niin paljon aliurakointia). Isoilla työmailla suppeita usein toistuvia tehtäviä esim. tavaran kantoa, järjestelyä.” (Opettaja 4)*

Opiskelijat mukaan työtehtävät muuraustöissä ja betonielementtitehtaalla hyviä, koska he pääsivät tekemään pysyvää jälkeä ja työn laatu oli hyvää. Betonielementtitehtaassa he tekivät samoja työtehtäviä kuin ammattilaiset, mistä he olivat hyvin tyytyväisiä. Muuraustyöt koettiin yksitoikkoisiksi tilanteissa, joissa opiskelijat tekivät useita päiviä tai viikkoja muurarin aputoita.

*”Ekana päivänä sovittiin, että ollaan muurarin kaverina ja meni kymmenen viikkoa” (Opiskelija 1)*

Opettajat kertoivat, että suunnitelmista huolimatta opiskelijoille ei aina ollut työpaikalla tarkoituksenmukaisia ja opiskelijoiden osaamistavoitteiden mukaisia työtehtäviä. Tarvittaessa opiskelijoiden HOKS:a päivitettiin vastaamaan työpaikan työtehtäviä. Mikäli työpaikalla ei ollut lainkaan opiskelijoiden osaamistavoitteiden mukaisia työtehtäviä, opiskelijoiden työt keskeytettiin ja oppi- tai koulutus sopimus purettiin.

Opettajien mukaan työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvät epäkohdat saattoivat olla vakavia erityisesti pienemmillä työmailla. Puutteita oli henkilökohtaisissa suojaimissa, telineturvallisuudessa ja laiteturvallisuudessa. Opiskelijoiden mukaan työturvallisuus järjestettiin hyvin ja perehdytys työpaikkaan oli asianmukaista. Työajat saattoivat työmaalla venyä pitkiksi esimerkiksi klo. 6.30 –17.30

### 5.3 Opiskelijoiden työpaikkaohjaajien ohjeistaminen ja tukeminen

Opettajien mielestä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien tuntemus nykyisestä koulutusjärjestelmästä ja ammatillisesta koulutuksesta vaihteli. Lukuisat koulutusmuutokset vaikeuttivat tuntemusta ja tieto oli vanhentunutta. Julkinen keskustelu koulutuksen leikkauksista ja muutoksista vaikutti haitallisesti työpaikkaohjaajien käsitykseen ammatillisen koulutuksen kokonaiskuvasta. Työpaikkaohjaajat, jotka olivat saaneet perehdytyksen tai olleet kouluttajina, tunsivat koulutusjärjestelmän paremmin.

Opettajat ohjeistivat ja tukivat työpaikkaohjaajia ja työpaikkoja monin tavoin. He kertoivat esimerkiksi koulutuksen tutkinnon osista, tavoitteista, sopimuksista (oppi- ja koulutussopimus), ohjaajien vastuista ja opiskelijoiden ammattitaitovaatimuksista. Opettajat korostivat ohjaajille opiskelijoiden asemaa opiskelijoina, jotka ovat hankkimassa puuttuvaa osaamista.

*”Työpaikkaohjaajalle kerrotaan mitä tutkinnonosia voi tehdä työpaikalla. Tässä paljon tekemistä.” (Opettaja 4)*

*”Korostetaan, että oppijan on saatava olla oppija, hän ei ole valmis ammattimies.” (Opettaja 2)*

*”Mestari tunti tietävänsä koulutusjärjestelmän ja suurin osa myös käynyt saman koulun.” (Opiskelija 1)*

Opiskelijat kertoivat, että työpaikat tuntevat koulutusjärjestelmän ja tunnistavat tutkintoon kuuluvat tutkinnonosat. Työpaikoilla oli myös tietoa oppisopimuksesta ja koulutussopimuksesta.

### 5.4 Opiskelijoiden hyvän ja huonon ohjaamisen tunnusmerkkejä

Opettajien mukaan hyvät työpaikkaohjaajat olivat kannustavia ja suhtautuivat opiskelijoihin myönteisesti. Työpaikkaohjaajat näkivät opiskelijoissa tulevaisuuden ja kannustivat heitä myös opiskelemaan alaa eteenpäin.

*”Pääsääntöisesti kannustaa (ettei opiskelija jää työurallaan työntekijä tasolle).” (Opettaja 1)*

*”Myönteinen suhtautuminen opiskelijoihin (1), koetaan tulevaisuuden mahdollisuutena,” (Opettaja 3)*

Opettajien mukaan työpaikan kiire ja huono ilmapiiri vaikuttivat opiskelijoiden saamaan ohjaukseen haitallisesti. Työpaikoilla saattoi myös olla tarkoituksena käyttää opiskelijoita kiireisen ajan työvoimana ja opiskelijoiden ohjaus oli näin puutteellista. Opettajien mahdollisuudet opiskelijoiden työpaikalla ohjaamiseen olivat minimaaliset.

*”Työpaikkojen kiire, urakaluonteisuus. Opettajien resurssit.” (Opettaja 1)*

Opiskelijoiden mukaan hyvä työpaikkaohjaaja antoi suullisia kommentteja, kehuja ja osasi vastata opiskelijoiden kysymyksiin. Mikäli työpaikkaohjaaja ei tiennyt jotain asiaa, hän otti asiasta selvää ja kertoi siitä opiskelijoille myöhemmin. Huonona työpaikkaohjaajana pidettiin sellaista, joka antoi yksitoikkoisia työtehtäviä työmaalla ja joka ei ollut kiinnostunut ohjaamisesta. Huonona työpaikkaohjaajana pidettiin myös ohjaajaa, joka ei ymmärtänyt opiskelijan asemaa.

*”Tukee opastamalla mielellään. Huonoa työpaikkaohjaaja yksitoikkoista samoja hommaa. apulaistyötä. Pitää päässä kunnolla päässä tekemään. Huono työpaikkaohjaaja Ei kiinnosta. Työmaalla vieraassa ympäristössä, jos se sanelee. Pitää ymmärtää, että ei oppilas osaa heti ensimmäisellä kerralla.” (Oppilas 2)*

Opiskelijoiden mukaan kaikki työpaikoilla olevat ammattilaiset neuvoivat ja ohjeistivat mielellään, mikäli heillä oli siihen aikaa. Opiskelijat korostivat myös opiskelijoiden omaa aktiivisuutta ja rohkeutta kysyä. Opiskelijat kokivat, että rohkea opiskelija sai oppia enemmän. Työpaikan ammattilaisen hyvä ohjaus edisti sekä teoreettista että käden taitojen oppimista.

*” Huonoa, koska ammattirakentajat tekevät omaa hommaa ja ei kehtaa kysyä. Antavat kyllä neuvoja, kun rohkenee kysyä. Rohkeampi oppilas saa enempi tietoa, itse täytyy olla aktiivinen.” (Opiskelija 1)*



*”Julkisivumuurauksessa minä olin koko ajan muurareiden apuna. Kun ei itse tehnyt vaan kun seurasi, niin asioita tarttui päähän..... Ihmetytti itseäkin, että ei ollut koskenut muurauskauhaan ja kun alkoi itse muuraamaan, niin osasi itsekin muurata..... Teoriaa sain jonkin verran muurareilta, vaikka niillä oli työssä urakkavauhti. Muurarit olivat rentoja tyyppejä.” (Opiskelija 1)*

Oppimista tapahtui seuraamalla ammattilaisten työn tekemistä. Teoriatietoa sai työskentelyn aikana.

#### 5.5 Opiskelijoiden, koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteinen kehittämistyö

Opettajien mielestä koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen tulisi tehdä tiiviimpää yhteistyötä. Koulutuksen järjestäjien tulisi järjestää enemmän tilaisuuksia, joissa keskustellaan näkemyksistä ja linjauksista sekä mahdollisesti ilmenneistä ongelmista yhdessä opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien kesken. Esimerkiksi työpaikkaohjaajien tieto työpaikalla tehtävistä tutkinnon osista ei ollut aina ajantasainen ja heillä oli vaikeuksia arvioida opiskelijoiden osaamista ja antaa arvosana. Opiskelijat kaipasivat erityisesti opiskelijoiden työtehtävien ennakkosuunnittelua.

*”Pitäisi pystyä luomaan tiiviit suhteet alan yrityksiin, jotta tietojen vaihto ja mahdolliset ongelmakohdat tulisivat riittävän ajoissa opettajan tietoon ja asioihin voitaisiin puuttua heti.” (Opettaja 4)*

*”Arviointi vaikeaa ja vaihtelevaa. Ei uskalleta antaa eri arvosanoja/ei pienintä tai suurinta/ei tunneta arviointiasteikkoa/ei ole riittävästi kokemusta arvioinnista.” (Opettaja 2)*

*”Enemmän järjestellä mitä tehdään. Ennakkosuunnittelu paremmin työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa.” (Opiskelija 2)*

Opiskelijoiden osaamisen kehittymistä tukevia malleja ja välineitä pitäisi opettajien mukaan kehittää yhdessä yrityksen avainhenkilöiden, työpaikkaohjaajien, opettajien ja opiskelijoiden kanssa. Työpaikkaohjaajille tulisi myös järjestää koulutusta ja mahdollisuus osallistua opetustyöhön koululla.

*”Työssäoppijoiden, työpaikkaohjaajien ja työnjohdon parempi ja jatkuva kouluttaminen. Kunnollinen koulutusmateriaali. (Opettaja 2)*

*”Opettajan läsnäoloa työpaikoilla lisättävä (myös työelämäjaksot).” (Opettaja 3)*

Opettajien mukaan heidän suurempi läsnäolonsa työpaikoilla on välttämätöntä. Myös työpaikat odottivat opettajien suurempaa läsnäoloa ja osallisuutta opiskelijan ohjauksessa. Opettajien työpaikalla olevaa läsnäoloa tulisi lisätä mahdollistamalla ja resursoimalla opettajien työelämäjaksoja.

## 6 JOHTOPÄÄTÖKSET

### 6.1 Keskeiset havainnot ja kehityskohteet

Opiskelijoiden valmistaminen työpaikalle tehdään pääosin laissa (Laki ammatillisesta koulutuksesta) määrätyn henkilökohtaisen osaamisen kehityssuunnitelman (HOKS) mukaan. Opiskelijoille hankitaan ja kartoitetaan sellaiset työpaikat, jossa he saavat suunnitelman mukaisen puuttuvan osaamisvajeen täydentämisen. Opiskelijat pystyvät osallistumaan tutkinnon osan näyttöön osoittaakseen osaamisensa tutkinnon perusteiden mukaisesti. Laki velvoittaa koulutuksen järjestäjänä opettajaa laatimaan ja päivittämään HOKS:n yhdessä opiskelijan kanssa. Mukana voi olla myös muu koulutuksen järjestäjän nimeämä edustaja, mutta tässä kehittämistyössä olleiden opiskelijoiden suunnitteluun ei osallistunut muita. Työpaikan edustaja otetaan mukaan HOKS:n suunnitteluun ja päivittämiseen jossakin määrin; Lähinnä kartoitetaan, mitä työvaiheita työmaalla opiskelijoille olisi tarjolla.

Opettajat kertoivat, että opiskelijoille pyrittiin takaamaan riittävät ammatilliset perusvalmiudet ennen työpaikalle menoa. Opiskelijat eivät olleet aina niin tyytyväisiä heidän työpaikalle menoon valmistamiseensa. Heitä ohjeistettiin hyvin, miten siellä toimitaan, mutta teoreettisen tiedon vähäinen saanti ennakkoon ja suunnitelmat työpaikalla tehtävistä töistä ja tehtävistä olivat puutteellisia.

Opettajien mukaan työpaikkojen tarkoituksenmukaisuus opiskelijoiden osaamisen hankkimiseen on vaihteleva. Siellä parhaimmillaan opitaan koko työprosessi. Isommilla ja pienemmillä työmailla oli eroja, koska isommilla työmailla, esimerkiksi kerrostalotyömaat, saattoivat työtehtävät olla yksitoikkoisia. Pidemmät ajankaksot kuitenkin mahdollistavat opettajien mielestä monipuolisemman harjoittelun. Suunnitelmista huolimatta opiskelijoilla ei aina kuitenkaan ollut töitä, jotka olisivat tukeneet opiskelijan puuttuvaa osaamista. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (531/2017 5/44,45§) mukaan opiskelijoiden HOKS:t täytyy tarvittaessa päivittää ja opettajien mukaan näin myös tehtiin. Joissakin tilanteissa opiskelijan työpaikalla olo keskeytettiin. Suunnitelmat eivät aina pidä, vaikka työpaikkoihin ollaan ennalta yhteydessä, opiskelijoille laaditaan HOKS ja työpaikkaohjaaja ohjeistetaan.

Opiskelijoiden mukaan sellaiset työtehtävät, missä he pääsivät tekemään lopullista jälkeä, olivat hyviä. Näitä olivat esimerkiksi betonielementtitehdas, jossa he saivat tehdä samoja töitä kuin siellä olevat ammattilaiset. Huonoa heidän mielestään oli huonosti suunnitellut työtehtävät, joissa oli yksitoikkoisia pitkäkestoisia apumiehen töitä.

Työturvallisuus ja työsuojelun taso vaihtelivat opettajien mielestä eri paikoissa. Opiskelijoiden mukaan turvallisuus oli hyvä, mutta työajat saattoivat vaihdella. Kaikki työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyvät puutteet on otettava vakavasti. Työturvallisuuden pettämisellä voi olla hyvin kohtalokkaat seuraukset. Opiskelijoille ei myöskään pidä antaa mallia, jossa työturvallisuuteen ja työsuojeluun liittyviä säännöksiä työturvallisuuslaki (2002/738) ja valtioneuvoston asetus rakennustyön turvallisuudesta (205/2009) ei noudateta. Laki ammatillisesta koulutuksesta (531/2017 9/80§) mukaan opiskelijoilla on oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön sekä oppilaitoksessa että työpaikoilla.

Opettajien mukaan työpaikkaohjaajien tuntemus koulutusjärjestelmästä ja ammatillisesta koulutuksesta vaihteli. Niillä työpaikkaohjaajilla, joilla oli koulutuskokemusta tai heitä oltiin koulutettu työpaikkaohjaajiksi, tietämys asiasta oli parempi. Opiskelijoiden mielestä työpaikat tuntevat koulutusjärjestelmän ja rakennusalan perustutkinnon osat. Myös oppisopimus ja koulutussopimus olivat heille tuttuja. Opettajat neuvoivat ja ohjasivat työpaikkaohjaajia edelleen työpaikoilla, mikä on hyvä asia. Olisi hyvä selvittää, miten työpaikkaohjaajien tuntemus koulutusjärjestelmästä, koulutuksesta ja opiskelijoiden HOKS:n merkityksestä vaikuttaa opiskelijoiden HOKS:n mukaisten työtehtävien toteutumiseen.

Työpaikkaohjaajat olivat kannustavia opiskelijoille ja suhtautuivat heihin myönteisesti. Heidät koettiin hyvinä, jos he neuvoivat, ja huonoina, jos he eivät olleet kiinnostuneita opiskelijoiden ohjaamisesta. Työpaikkojen kiire ja huono ilmapiiri vaikuttivat opiskelijoiden saamaan ohjaukseen. Opiskelijoiden mukaan kaikki työpaikalla olevat ammattilaiset neuvoivat, jos heillä oli aikaa. Opiskelijat oppivat asioita seuraamalla ammattilaisten tekemää työtä. Hyvä ohjaus työpaikalla auttoi osaamisen kehittämisessä. Myös opettajien aktiivisuus, rentous ja vahva substanssiosaaminen koettiin positiivisena ja ne vaikuttivat opiskelijan osaamisen

hankkimiseen myönteisesti. Opettajilla ei kuitenkaan ollut riittävästi aikaa ohjaamiseen työpaikoilla.

Opettajien läsnäoloa työpaikoilla tulisi lisätä. Opettajilla on vahva pedagoginen osaaminen, jota ei ole samalla tavalla työpaikkaohjaajilla, joilla on puolestaan oman alan vahva substanssiosaaminen. Tämän kehittämistyön tulosten perusteella opettajien suurempi läsnäolo työpaikoilla on välttämätöntä, jotta opiskelijan osaamisen kehittymistä voidaan parhaimmalla mahdollisella tavalla tukea.

Koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen tulisi tehdä enemmän yhteistyötä. Mitä paremmin opettajat tuntevat alueen työelämän toimintaa ja työnantajat koulutuksen järjestämistä saavutettaisiin, sitä enemmän edistetään asiakaslähtöistä suunnitelmallista toimintaa. Kehittämisessä ja yhteisissä tilaisuuksissa tulisi olla mukana opiskelijoita, opettajia ja työpaikkaohjaajia. Osaamisen kehittymisen malleja ja välineitä tulisi kehittää yhdessä. Tällaisessa kehittämistyössä kaikkien osallistujien osaaminen vahvistuu. Vastuu yhteistyön kehittämisestä on koulutusorganisaatiolla.

Tulosten perusteella keskeisiä kehittämiskohteita ovat:

- Opiskelijoiden teoreettisen osaamisen hallinta ennen työpaikalle menoa
- Opiskelijoiden henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman noudattaminen
- Työpaikkaohjaajien säännöllinen ja suunnitelmallinen perehdytys ja kouluttaminen
- Opiskelijoiden työturvallisuuden ja työsuojelun varmistaminen
- Opettajien suurempi osallistuminen opiskelijoiden ohjaamiseen työpaikoilla
- Koulutuksen järjestäjien, työpaikkojen ja opiskelijoiden säännölliset yhteiset tapaamiset ja suunnitelmallinen kehittäminen

## 6.2 Luotettavuus ja hyödynnettävyys

Laadullisessa tutkimuksessa aineiston keruun voi suorittaa monella eri tavalla. Aineiston keräämisessä on usein omat ongelmansa, suuri osa niistä on kuitenkin mahdollista ennakoida ja ratkaista. Kohderyhmän tuntemus on yksi tekijä, joka auttaa tutkimusprosessissa eteenpäin – tosin ongelmana voi olla, että kysymykset refleктоivat tutkijan käsityksiä tutkittavasta asiasta ja vastaaja tunnistaa tämän vastaten tutkijan toivomalla tavalla eikä omien kokemustensa pohjalta. (Vilka 2015, 125–128.) Tuomen ja Sarajärven mukaan (2018, 160) laadullisessa tutkimuksessa tutkija on tutkimusasetelman luoja ja tulkitaja, mikä voi olla riski tulosten luottavuudelle ja puolueettomuudelle. Tämän kehittämistehtävän teema on minulle erittäin tuttu oman koulutuksen ja työkokemuksen pohjalta. Substanssi-osaamisen auttoi minua esittämään oikeita kysymyksiä, saamaan hyvä kontakti kehittämistehtävän osallistujiin sekä erottamaan olennaisia asioita. Pyrin kuitenkin varomaan sitä, että oma taustani ei ohjannut minua liikaa missään vaiheessa kehittämistehtävää. Esimerkiksi aineiston analyysissä, tulosten kirjoittamisessa ja johtopäätösten esittämisessä pyrin objektiivisuuteen ja aineistosidonnaisuuteen.

Kehittämistehtävän luotettavuutta lisää se, että tulokset perustuvat opettajilta ja opiskelijoilta kerättyyn aineistoon. Aineiston triangulaatio on kehittämistyön luotettavuutta lisäävä tekijä (vrt. Tuomi ja Sarajärvi 2018, 168). Kehittämistyöhön osallistuneiden opiskelijoiden määrä oli pieni ja heidän suurempi määränsä olisi lisännyt luotettavuutta. Opettajia osallistui neljä ja heidän vastauksensa olivat saman sisältöisiä, mikä voi viitata siihen, että useamman opettajan osallistuminen ei olisi tuonut uutta tietoa. Saturatiosta eli tilanteesta, jossa aineistoa on niin paljon, että uudet tiedonantajat eivät tuota kehittämistehtävän kannalta enää uutta tietoa, ei tässä kehittämistehtävässä kuitenkaan ole varmuutta. (vrt. Tuomi & Sarajärvi 2018, 99–100.)

Olen raportoinut kehittämistehtävän vaiheet ja tulokset mahdollisimman tarkasti. Tuomen ja Sarajärven mukaan (2018) tutkijan tulee antaa lukijoille riittävästi tietoa tutkimuksen tekemisestä ja vaiheista, jotta lukijat pystyvät arvioimaan tutkimuksen tuloksia (Tuomi & Sarajärvi 2018, 164–165). Tällä on merkitystä myös tulosten hyödynnettävyyteen. Kehittämistehtäväni tulokset ovat toimeksiantajani

hyödynnettävissä. Pidän kehittämisestä ja sen tuloksista esitelmän rakentajatiimille. Myös muut vastaavat koulutusorganisaatiot sekä työpaikat voivat hyödyntää kehittämistyön tuloksia.

## LÄHTEET

- Andersson, P. & Köpsen, S. 2018. Lärarens utveckling av ämneskunskap: En studie av yrkeslärares kompetensutveckling inom yrkesämnen. N.B.: When citing this work, cite the original article. Part of: Resultatdialog 2018, pp. 20-22. ISBN: 978-91-7307-374-5
- ePerusteet rakennusalan perustutkinto 2018a. Rakennusalan perustutkinto. Tutkinnon muodostuminen. Viitattu 4.2.2019 <https://eperusteet.opinto-polku.fi/#/fi/esitys/3667905/reformi/rakenne>
- ePerusteet rakennusalan perustutkinto 2018b. Rakennusalan perustutkinto. Perusteen tiedot. Viitattu 4.2.2019 <https://eperusteet.opinto-polku.fi/#/fi/kooste/3667905>
- Eskola, J & Suoranta, J. 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Finlex 2019. Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017. Viitattu 14.3.2019 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Goman, J. & Räisänen, A. 2018. Ammatillisen koulutuksen osaamisperusteisuus, asiakaslähtöisyys ja toiminnan tehokkuus. Viitattu 7.2.2019 [https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160513/86\\_15\\_1\\_Os-perusteisuus\\_politiikkatoimien-arviointi\\_KARVI\\_VNTEAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://julkaisut.valtioneuvosto.fi/bitstream/handle/10024/160513/86_15_1_Os-perusteisuus_politiikkatoimien-arviointi_KARVI_VNTEAS.pdf?sequence=1&isAllowed=y)
- Helakorpi, S, Aarnio, H & Majuri, M. 2010. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy (Hämeenlinna. Helmikuu 2010)
- Järvinen, K. 2014 Työn mielekkyyden johtaminen. Helsinki: Talentum Media Oy
- Järvinen, P. 2018. Ammatillinen käyttäytyminen. Helsinki: Alma Talent.



- Kangastie, H. 2018 Työelämäläheinen oppimisen tila – oppimista koulutuksen ja työelämän rajat ylittävästä toiminnassa. Viitattu 4.4.2019 <https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/143984/tila%20-%20oppimista%20koulutuksen%20ja%20tyoelaman%20rajat%20ylittavassa%20toiminnassa%20%20Kangastie%20Lumen%201%202018.pdf?sequence=1&isAllowed=y> Ammatillisen opettajan osaamisen osa-alueiden tarkennusta
- Kananen, J. 2012. Kehittämistutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kananen, J. 2015. Opinnäytetyön kirjoittajan opas. Jyväskylä: Jyväskylän ammattikorkeakoulu.
- Kupias, P, Peltola, R & Pirinen, J. 2014. Esimies osaamisen kehittäjänä. Helsinki: Sanoma Pro Oy. 1. Painos
- Kupias, P & Koski, M. 2012. Hyvä Kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro
- Kupias, P, Peltola, R & Saloranta, P. 2011. Onnistu palautteessa. Juva: Bookwell Oy
- Laadullinen tutkimus 2019. Viitattu 24.4.2019 <https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>
- Lonka, K. 2015. Oivaltava oppiminen. Keuruu: Otavan kirjapaino OY Oivaltava oppiminen, Kirsi Lonka Otavan kirjapaino Oy Keuruu 2015 1.painos 2014 Kirsi Lonka ja Kustannusosakeyhtiö Otava
- OAJ 2019. Opettajan arvot ja eettiset periaatteet. Viitattu 30.3.2019 <https://www.oaj.fi/arjessa/opetustyon-eettiset-periaatteet/opettajan-arvot-ja-eettiset-periaatteet/>
- Opetushallitus 2014. Osaamisperusteisuus todeksi. Askelmerkkejä koulutuksen järjestäjille. Viitattu 3.4.2019 [http://www.oph.fi/download/159910\\_osaamisperusteisuus\\_todeksi\\_askelmerkkeja\\_koulutuksen\\_jarjestajille.pdf](http://www.oph.fi/download/159910_osaamisperusteisuus_todeksi_askelmerkkeja_koulutuksen_jarjestajille.pdf)

- Opetushallitus 2019. Ammatillinen koulutus. Viitattu 3.4.2019  
[https://www.op.h.fi/koulutus\\_ja\\_tutkinnot/ammattikoulutus](https://www.op.h.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus)
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019a. Ammatillinen koulutus. Viitattu 3.4.2019  
<https://minedu.fi/ammattillinen-koulutus>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019b. Linjaukset ja kehittäminen. Viitattu 3.4.2019  
<https://minedu.fi/linjaukset-ja-kehittaminen>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019c. Ammatillisen koulutuksen reformi. Viitattu 3.4.2019  
<https://minedu.fi/amisreformi>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019d. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä. Viitattu 3.4.2019  
<https://minedu.fi/amisreformi>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019e. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit. Viitattu 3.4.2019  
<https://minedu.fi/amisreformi>
- Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019f. Mikä muuttuu ammatillisessa koulutuksessa. Viitattu 23.4.2019  
<https://minedu.fi/documents/1410845/4297550/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf/6952c82f-92af-4c9d-853b-7e1ed1b3ed7b/OKM+AKR+mika+muuttuu+opiskelija.pdf.pdf>
- Pekkala, A 2017. Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry:n syysseminaari. Tutkintouudistus. Viitattu 16.3.2019  
[https://www.oppisopimus.fi/userassets/uploads/2017/10/Tutkintouudistus\\_Pekkala.pdf](https://www.oppisopimus.fi/userassets/uploads/2017/10/Tutkintouudistus_Pekkala.pdf)
- Raudasoja & Tapani 2018. [https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154032/HAMK\\_innokkaasti-edellakavijana\\_ejulkaisu\\_8\\_2018.pdf](https://www.theseus.fi/bitstream/handle/10024/154032/HAMK_innokkaasti-edellakavijana_ejulkaisu_8_2018.pdf)
- Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018a. REDUn organisaatio. Viitattu 1.2.2019  
<https://www.redu.fi/fi/REDU/Organisaatio>

- Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018b. REDU Perehdyttämispas 2017. Sisäinen intra. Viitattu 3.2.2019 <https://rokki.redu.fi/Lists/Tiedotteet/DispForm.aspx?ID=998&InitialTabId=Ribbon%2EListForm%2EDisplay&VisibilityContext=WSSTabPersistence>
- Rovaniemen koulutuskuntayhtymä 2018c. Perustehtävä ja visio. Sisäinen intra. Viitattu 3.2.2019 [https://rokki.redu.fi/toimintakirja/\\_layouts/15/start.aspx#/SitePages/1.1.2%20Strateginen%20johtaminen.aspx](https://rokki.redu.fi/toimintakirja/_layouts/15/start.aspx#/SitePages/1.1.2%20Strateginen%20johtaminen.aspx)
- Rokki intra REDU. 2019. Viitattu 14.3.2019 [https://rokki.redu.fi/toimintakirja/\\_layouts/15/start.aspx#/SitePages/5.3%20Ty%C3%B6paikalla%20j%C3%A4rjestett%C3%A4v%C3%A4%20koulutus.aspx](https://rokki.redu.fi/toimintakirja/_layouts/15/start.aspx#/SitePages/5.3%20Ty%C3%B6paikalla%20j%C3%A4rjestett%C3%A4v%C3%A4%20koulutus.aspx)
- Sandström, A. 2016. Arbetsplatsförlagt lärande (APL). Jönköping: Högskola
- Syrjäläinen, E. Eronen, A. & Värri, V-M 2007: Avauksia laadullisen tutkimuksen analyysiin. Tampere: Tampere University
- TENK 2018. Hyvä tieteellinen käytäntö ja sen loukkausepäilyjen käsitteleminen suomessa
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Tammi.
- Tuomi, J & Sarajärvi, A. 2009. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Vantaa: Hansaprint Oy.
- Tynjälä, P. Välimaa, J. & Murtonen, M. 2004. Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Juva: WS Bookwell Oy
- Oppimiskäsitykset 2019. Jyväskylän ammattikorkeakoulu. Viitattu 17.3.2019 <https://oppimateriaalit.jamk.fi/oppimiskasitykset/oppimiskasityksista-oppimisen-ohjaamiseen/kokemuksellinen-oppiminen-ja-oppimisen-ohjaaminen/>
- Valli, R. 2018. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. 5. uudistettu ja täydennetty painos: Otavan Kirjapaino, Keuruu.
- Viitala, R. 2008. Johda osaamista. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.

Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4. painos. Jyväskylä: PS-kustannus.

Vilka, H. 2017. Tutki ja kehitä. 4. uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.

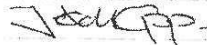
## LIITTEET

- Liite 1. Toimeksiantositoumus
- Liite 2. Teemahaastattelukysely opettaja
- Liite 3. Teemahaastattelu opiskelija
- Liite 4. Esimerkki tulosten muodostumisesta


## Liite 1. Toimeksiantositoumus

## Liite 1 (1/2) Opinnäytetyön toimeksiantositoumus

## I Opinnäytetyön toimeksiantositoumus

<b>Yhteisö</b>	
Yrityksen/työyhteisön nimi:	Lapin koulutuskeskus REDU
Yhteishenkilö:	Jouko Holappa
Asema/ammattinimi:	Koulutuspäällikkö
Osoite:	Jokiväylä 9 96300 ROVANIEMI
Puhelin:	0405756567
Sähköposti:	jouko.holappa@redu.fi
<b>Opinnäytetyö (mahdollinen lisätieto)</b>	
Opinnäytetyön aihe:	Oppilaitoksen ja työelämän nykytila ja sen kehittäminen toisen asteen rakennusalan opiskelijoiden työpaikalla hankittavasta osaamisesta ja oppimisesta.
Liite:	Alustava aihepaperi.
Opinnäytetyön suorittamista varten luovutettava tausta-aineisto:	oppilaitoksen intrassa oleva materiaali Valmis:
Opinnäytetyön ohjaus toimeksiantajan taholta. Kuka ohjaa ja miten?	Tuononen Jarkko/ yhteishenkilö
Toimeksiantajan edustaja sitoutuu	
<input type="checkbox"/>	osallistumaan opinnäytetyösuunnitelman laadintaan
<input checked="" type="checkbox"/>	mahdollistamaan työn suorittamisen työyhteisössä
<input type="checkbox"/>	ohjaamaan opiskelijaa työhön liittyvissä ammatillisissa kysymyksissä
<input type="checkbox"/>	osallistumaan mahdollisuuksien mukaan opinnäytetyöseminaareihin, antamaan työstä palautetta sekä lausuntoon työn arvioita varten
<input checked="" type="checkbox"/>	soptimaan tarvittaessa työn luottamuksellisia asioita opiskelijan ja ammattikorkeakoulun kanssa
Allekirjoitus:	 <b>Jouko Holappa</b> Koulutuspäällikkö

## II Opiskelijan sitoumus opinnäytetyöhön

<b>Opiskelija:</b>	
Opiskelijan etu- ja sukunimi:	Oula Jumisko
Opiskelijan numero:	1801304
Osoite:	Urakkatie 5 96440 ROVANIEMI
Puhelin:	0400188665
Sähköposti:	oula.jumisko@edu.lapinamk.fi
Koulutus ja suuntautumisvalinta-aineisto:	Insiinööri YAMK/teknologiaosaamisen johtaminen
Opiskelija sitoutuu	
<input checked="" type="checkbox"/>	suorittamaan työn suunnitelmallisesti ja ammattikorkeakoulun ohjeistusta noudattaen,
<input checked="" type="checkbox"/>	käyttämään toimeksiantajalta saamaansa aineistoa vein opinnäytetyön tarkoituksen,
<input checked="" type="checkbox"/>	nautittamaan vaihtoehtoisuutta erikseen sovitun luottamuksellisen tausta-aineiston osalta sekä
<input checked="" type="checkbox"/>	toimittamaan valmiin opinnäytetyön toimeksiantajalle sovulla tavalla ja tarvittaessa esittelemään työn tuloksia toimeksiantajalle.
Allekirjoitus:	

## Liite 1 (2/2) Opinnäytetyön toimeksiantositoumus

## III Opinnäytetyön ohjaus

Ohjaajan yhteystiedot	
Ohjaavan opettajan nimi	
Koulutus ja toimipaikka	Puhelin
Sähköposti	
Koulutuksen ylläpitäjän yhteystiedot	
Koulutuksen ylläpitäjän nimi: Veikko Kärrä	
Puhelin: 0403525021	Sähköposti: veikko.karra@lapinamk.fi
Allekirjoitus: 	

Opinnäytetyöt ovat julkisia. Jos työ sisältää toimeksiantajan jännäiltä luottamuksellista tietoa, sitä ei säilytetä julkaisuviran opinnäytetyöhön. Tätä sitoumusmallia käytetään toistaiseksi.

## LIITE 2. Teemahaastattelukysely opettaja

**1 teema OSAAMISENTUKEMINEN**

KYSYMYS	HAASTATELTAVA <b>OPETTAJA</b> X
A. Kuvaa millä tavalla tuet oppilasta ennen työpaikalle menoa	
B. Kuvaa millä tavalla tuet oppilasta työpaikalla?  Millaisia keinoja/menetelmiä käytät?	
C. Tunteeko sinun mielestä työpaikka koulutusjärjestelmän?  Tutkinnon rakenteen/osat? Kerro kokemukset?	
D. Kerro millä tavalla tuet oppilaita näytöissä? Esimerkki?	
E. Kuvaa ja kerro miten ja millä menetelmillä tuet työpaikkaohjaajaa, jotta työpaikkaohjaaja tietää tehtävänsä ja vastuunsa.	



## 2 teema TYÖPAIKALLA HANKITTAVA OSAAMINEN

KYSYMYS	HAASTATELTAVA	OPETTAJA X
A. Kerro tai kuvaa mitkä asiat työpaikalla hankittavassa oppilaan oppimisessa ja osaamisessa toimivat mielestäsi hyvin ja miksi?		
B. Kerro tai kuvaa mitkä asiat työpaikalla hankittavassa oppilaan oppimisessa ja osaamisessa ovat mielestäsi puutteellisia/haasteellisia ja miksi?		
C. Kannustaako työpaikkaohjaaja mielestäsi opiskelijaa opiskelussa ja jos kannustaa niin millä tavalla?		
D. Kerro miten työpaikalla arvioidaan opiskelijan työpaikalla oppimista?		
E. Tekeekö opiskelija ja onko hänellä mahdollisuus tehdä (HOKS) sovittuja töitä työpaikalla? Kerro esimerkkejä?		

### 3 teema KEHITTÄMINEN

KYSYMYS	HAASTATELTAVA	OPETTAJA
		X
A. Kerro mitä asioita ja miten haluaisit kehittää, jotta työpaikalla hankittava oppilaan oppiminen ja osaaminen olisi laadukasta? Miksi?		
B. Kenen/keiden tulisi olla mukana kehittämisessä? Miksi? Miten?		

### Yleisarvosana työpaikalla hankittavasta osaamisesta ja oppimisesta

KYSYMYS	HAASTATELTAVA	OPETTAJA
		X
A. Millä arviolla 0-5 mielestäsi on oppilaan mahdollisuus oppia ammattitaitoiseksi työntekijäksi työpaikalla? 0 huonoin - 5 paras. Perustele miksi?		
B. Arvioi kokonaisuutena tyytyväisyytesi tällä hetkellä työpaikalla hankittavaan osaamiseen/oppimiseen asteikolla 0-5? 0 huonoin - 5 paras. Perustele miksi?		

## LIITE 3. Teemahaastattelu opiskelija

**1 teema OSAAMISENTUKEMINEN**

KYSYMYKSET	HAASTATELTAVA	OPISKELIJA X
A. Miten sinua on tuettu työpaikalle mentäessä? Mikä oli hyvää/hyvin hoidettu? Mikä toimi huonommin?		
B. Miten sinua tuetaan työpaikalla/työssä? Mikä toimii hyvin? Mikä toimii huonommin?		
C. Miten sinua tuetaan/on tuettu näytöissä? Mikä toimii hyvin? Mikä toimii huonommin?		
D. Miten opettaja tukee sinua opinnoissa? Mikä toimii hyvin? Mikä toimii huonommin? Millainen on sinun mielestä hyvä opettaja? Millaista opettajaa et haluaisi kohdata?		
E. Miten työpaikkaohjaaja tukee sinua opinnoissa? Onko jotain huonoa? Millainen on sinun mielestä hyvä työpaikkaohjaaja? Millaista työpaikkaohjaajaa et haluaisi kohdata?		
F. Onko sinulla mahdollisuus tehdä koulutuksessasi (HOKS) sovittuja töitä työpaikalla?		

G. Kannustaako työpaikkaohjaaja opiskelujasi. Miten?	
H. Arvioidaanko oppimistasi työpaikalla säännöllisesti? Kuinka usein? Kuka?	

## 2 teema TYÖPAIKALLA HANKITTAVA OSAAMINEN

KYSYMYS	HAASTATELTAVA	OPISKELIJA
		X
A. Mitkä asiat sinun mielestä työpaikalla hankittavassa osaamisessa toimivat hyvin ja miksi?		
B. Mitkä asiat sinun mielestä työpaikalla hankittavassa osaamisessa ovat puutteellisia/haasteellisia ja miksi?		
C. Tunteeko sinun mielestä työpaikka koulutusjärjestelmän/tutkinnon? Tunnetko itse ja tiedätkö mitä tutkinnonosia sinä olet tekemässä?		

### 3 teema KEHITTÄMINEN

KYSYMYS	HAASTATELTAVA	OPISKELIJA
		X
A. Mitä asioita sinun mielestä voitaisiin kehittää jotta työpaikalla hankittava osaaminen/oppiminen olisi laadukasta?		
B. Kenen/keiden tulisi olla sinun mielestä mukana kehittämässä? Miten?		

### Yleisarvosana työpaikalla hankittavasta osaamisesta ja oppimisesta

KYSYMYS	HAASTATELTAVA	OPISKELIJA
		X
A. Millä arviolla 0-5 sinulla on mielestäsi mahdollisuus oppia ammattitaitoiseksi työntekijäksi työpaikalla? 0 huonoin - 5 paras Perustele miksi?		
B. Arvioi kokonaisuutena tyytyväisyytesi tällä hetkellä työpaikalla hankittavaan osaamiseen/oppimiseen asteikolla 0-5? 0 huonoin - 5 paras Perustele miksi?		

## Liite 4. Esimerkki tulosten muodostumisesta

ALKUPERÄINEN ILMAUS	PELKISTETTY ILMAUS	PÄÄLUOKKA
<p>”Hoksin mukaan selvitetään puuttuva osaaminen, jonka perusteella kartoitetaan sopivaa koulutus sopimus-/työpaikkaa. Koulutus sopimus-/työpaikkoihin ollaan yhteyksissä lähinnä puhelimitse puolin ja toisin.” (1)</p> <p>”Pyrin valmistamaan oppilaat työssäoppimisjaksolle siten, että koulun harjoitus- ja asiakastöissä opitaan ammatilliset perusvalmiudet. Työkalujen ja -koneiden sekä turvavälineiden oikea ja turvallinen käyttö. Käydään mahdollisuuksien mukaan tutustumassa työmaihin, työntehtävien ja työntekijöihin. Käydään läpi työssäoppimisen säännöt ja paperisota.” (2)</p> <p>”Työmaavierailut (mielenkiinnon herättäminen), Keskustelen em. oppimisympäristön eri työtehtävistä (yleensä kaikille heti vierailun jälkeen), 2-3 viikon koeaika (koeajan jälkeen sisältökeskustelu ja sopiminen mahdollisesta jatkosta; oppilas/työpaikkaohjaaja/opettaja).” (3)</p> <p>”Koulussa on pyrittävä luomaan työelämää lähellä olevat olosuhteet. Aikataulut, työpäivän pituus, säännöllisyys, aktiivisuus, omaaloitteellisuus. Säästöjen takia työpäivän pituuteen ei voi juuri vaikuttaa eikä opiskelijoille ole sanktioita poissaoloista. Haastava tehtävä.” (4)</p>	<p>Oppijan puuttuva osaaminen kartoitetaan ja sen mukaan etsitään tarkoituksenmukainen työpaikka (1)</p> <p>Otetaan yhteys työpaikkaan (1)</p> <p>Ammatilliset perusvalmiudet opiskellaan koulussa, esim. työkalut ja turvavälineet (2)</p> <p>Käydään lävitse työssäoppimisen säännöt ja ”paperisota” (2)</p> <p>Tutustumiskäynti työpaikkaan opiskelijoiden kanssa (2, 3)</p> <p>Keskustellaan työpaikan eri työtehtävistä opiskelijoiden kanssa. (3)</p> <p>Koulussa luodaan työpaikkaa vastaavat olosuhteet ja harjoitellaan työpaikan pelisääntöjä (esim. työpäivän pituus). (4)</p>	<p>Opiskelijoiden valmistaminen työpaikalle menoon</p>