Arto Haapala

Työpaikkaohjaus ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimisessa

Opinnäytetyö
Kevät 2019
SeAMK Tekniikka
Teknologiaosaamisen johtaminen (YAMK)

SeAMK
SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU
SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

SEINÄJOEN AMMATTIKORKEAKOULU

Opinnäytetyön tiivistelmä

Koulutusyksikkö: SeAMK Tekniikka

Tutkinto-ohjelma: Insinööri (YAMK)

Suuntautumisvaihtoehto: Teknologiaosaamisen johtaminen

Tekijä: Arto Haapala

Työn nimi: Työpaikkaohjaus ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimisessa

Ohjaaja: Pia-Mari Riihilahti

Vuosi: 2019 Sivumäärä: 97 Liitteiden lukumäärä: 4

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työpaikkaohjauksen tila ja ongelmakohdat Sedu Kirkkokadun pintakäsittely-, talonrakennus- ja talotekniikka-aloilla. Tavoitteena oli myös auttaa työelämän ja oppilaitosten yhteisen näkemyksen löytymistä työelämässä oppimisesta, ja sitä kautta kehittää yhteistyötä alueen työelämän kanssa.

Opinnäytetyön aihe kumpusi vuoden 2018 alussa voimaan tulleesta ammatillisen koulutuksen reformista, jonka tuomat muutokset ovat puhuttaneet kovasti sekä koulutuksen kentällä että työelämässä. Työelämässä oppimisen määrä on lisääntynyt kaikilla aloilla, eikä ala- ja ylärajaa enää määritellä.

Opinnäytetyö toteutettiin Seinäjoen koulutuskuntayhtymä Sedussa ja Seinäjoen talousalueella kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus lähetettiin Sedun opiskelijoille, opettajille ja johdolle sekä yritysten työpaikkaohjaajille ja johdolle. Kysely toteutettiin Webropol-ohjelmalla, jota apuna käyttäen suoritettiin myös tulosten analysointi.

Opinnäytetyö osoitti, että työpaikkaohjauksen tämän hetkisessä tilassa on paljon kehitettävää. Alueen ja tutkimuksen kohteena olevien alojen yhteistyöyritykset ovat pieniä, eikä resursseja työpaikkaohjaukseen tahdo löytyä. Yrityksissä on todella vähän koulutettuja työpaikkaohjaajia, eivätkä Sedun järjestämät koulutukset ole vielä tavoittaneet yrityksiä. Opettajien työpaikkaohjaajien perehdyttämisessä on myös paljon toivomisen varaa, vaikka osa opettajista hoitaa perehdyttämisen hyvin.

Avainsanat: ammatillisen koulutuksen reformi, perehdyttäminen, työelämässä oppiminen, työpaikkaohjaus

SEINÄJOKI UNIVERSITY OF APPLIED SCIENCES

Thesis abstract

Faculty: School of Technology

Degree programme: Master´s Degree Programme in Technology Competence

Author: Arto Haapala

Title of thesis: Guidance and learning in on-the-job training

Supervisor: Pia-Mari Riihilahti

Year: 2019 Number of pages: 97 Number of appendices: 4

The objective of the thesis was to examine the current situation in guiding the students who have the on-the-job training as part of their vocational education and to identify any issues regarding the guidance. The thesis examined guidance at workplace in the following programmes of Kirkkokatu Sedu: painting, construction and pipefitting.

The topic of the thesis stemmed from the vocational education reform, which came into effect in the beginning of 2018. The changes imposed by the reform caused many reactions among educators and employers. There are no longer set standards for the minimum and maximum use of practical training as part of vocational education and its use has increased in all fields of work.

The research on the current situation of guidance in the on-the-job training indicated that there was much to improve. The collaborating companies in the area who took part in the research were small and had very limited resources to invest in the guidance of students in practical training.

Moreover, the companies had very few members off staff trained to be mentors to students, and the companies were not aware of the trainings for mentors organized by Sedu.

Keywords: on-the-job training, reform of vocational education, familiarization, learning at workplace, guidance at workplace

SISÄLTÖ

Opinnäytetyön tiivistelmä 2
Thesis abstract 3
SISÄLTÖ 4
Käytetyt termit ja lyhenteet 6
Kuvioluettelo 10
1 JOHDANTO 13
1.1 Työn tausta 13
1.2 Työn tavoite 14
2 TAUSTA 15
2.1 Ammatillisen koulutuksen uudistuminen 15
2.2 Reformi ammatillisessa koulutuksessa 17
2.2.1 Järjestäjärakenne ammatillisessa koulutuksessa 18
2.2.2 Järjestämisluvat ja ohjaus ammatillisessa koulutuksessa 19
2.2.3 Uudistettu lainsäädäntö ammatillisessa koulutuksessa 21
2.2.4 Uudistettu rahoitus ammatillisessa koulutuksessa 23
2.2.5 Uudistetut oppimisympäristöt ja toimintatavat ammatillisessa koulutuksessa 24
2.2.6 Opintojen yksilöllistäminen ammatillisessa koulutuksessa 25
2.2.7 Tutkintojärjestelmä ammatillisessa koulutuksessa 27
2.2.8 Työelämässä oppiminen ammatillisessa koulutuksessa 29
3 KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ SEDU 31
3.1 Koulutuskuntayhtymä Sedun strategia, arvot, visio ja missio 31
3.2 Koulutuskuntayhtymä Sedun tunnusluvut ja toiminta 33
4 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN 35
4.1 Työelämässä oppimisen prosessi (koulutussopimus/oppisopimus) 35
4.2 Työelämässä oppimisen laatukriteerit 37
4.3 Sedun työelämässä oppimisen yleiset ohjeet 38
5 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN TYÖPAIKKAOHJAUS 43
5.1 Työpaikkaohjauksen nykytila 43
5.2 Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen 45

6. TUTKIMUSMENETELMÄT JA -AINEISTO 47
6.1 Tutkimusmenetelmät 47
6.2 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu 48
7 TULOKSET 50
7.1 Opiskelijakyselyn tulokset 50
7.2 Työpaikkaohjaajakyselyn tulokset 56
7.3 Opettajakyselyn tulokset 63
8 POHDINTA 74
8.1 Tutkimuksen tuloksen luotettavuus 74
8.2 Tutkimuksen tulosten pohdinta 75
8.3 Tutkimuksen johtopäätökset 80
LÄHTEET 84
LIITTEET 87

Käytetyt termit ja lyhenteet

Ammatillinen koulutus	Koulutus, jonka tarkoituksena on tuottaa ammatillista osaamista ja tukea elinikäistä oppimista sekä ammatillista kasvua.
Ammatillinen perustutkinto	Tutkinto, jossa osoitetaan laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä työelämässä tarvittava ammattitaito vähintään yhdellä työelämän toimintakokonaisuuteen liittyvällä osa-alueella.
Ammatillinen tutkinto	Ammatillisen osaamisen kohottamiseen ja ylläpitämiseen sekä ammattitaidon osoittamiseen tarkoitettu tutkinto. Ammatillisia tutkintoja ovat ammatillinen perustutkinto, ammattitutkinto ja erikoisammattitutkinto.
Ammatillisen koulutuksen järjestäjä	Taho, jolle opetus- ja kulttuuriministeriö on myöntänyt ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämisluvan.
Ammatillisen koulutuksen reformi	Ammatillisen koulutuksen uudistus, jossa uudistetaan rahoitus, ohjaus, säätely, ammatilliset tutkinnot, koulutuksen järjestäjärakenne ja koulutuksen toteuttamismuodot. Jokaiselle opiskelijalle tarjotaan mahdollisuus rakentaa itselleen sopivin opintopolku.
Erityinen tuki	Erityiset opiskelu- ja opetusjärjestelyt, joita annetaan opiskelijalle silloin, kun hän tarvitsee pitkäaikaista tai säännöllistä oppimisen ja opiskelun tukea esimerkiksi oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi.

HOKS-suunnitelma	Henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma, johon kirjataan yksilölliset osaamisen tunnistamista, tunnustamista, hankkimista ja osoittamista sekä ohjaus- ja tukitoimia koskevat tiedot.
Jatkuva haku	Koulutuksen hakumenettely, jolla ei ole valtakunnallisesti määrättyä hakuaikaa.
Koulutussopimus	Koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan välinen kirjallinen ja määräaikainen sopimus opiskelijan osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä ilman, että opiskelija on työsuhteessa koulutussopimustyöpaikkaan.
Näyttö	Suunniteltu tapahtuma, jossa opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, kuinka hyvin hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn ammattitaidon tai osaamisen.
Opetushallitus (OPH)	Tehtävinä ovat koulutuksen kehittäminen sekä koulutuspolitiikan toimeenpano. OPH valvoo koulutustarjontaa ja valmistelee koulutustarjontaa koskevaa lainsäädäntöä.
Opetus- ja kulttuuriministeriö (OKM)	Opetus- ja kulttuuriministeriön tehtävänä on linjata koulutusten strategista suuntaa. OKM vastaa osana valtioneuvostoa koulutus-, tiede-, kulttuuri-, liikunta- ja nuorisopolitiikasta.
Opintososiaaliset etuudet	Etuudet ja palvelut, joihin opiskelija on laissa säädetyin perustein oikeutettu. Ne mahdollistavat opiskelun tai tukevat sitä. Opintososiaalisia etuuksia ovat esimerkiksi avustajapalvelut, erityiset apuvälineet, päiväraha ja korvaus majoitus- ja matkakustannuksista.

Opiskeluhuolto Toiminta, jonka tavoitteena on edistää ja ylläpitää opiskelijan hyvää oppimista, hyvää psyykkistä ja fyysistä terveyttä sekä sosiaalista hyvinvointia sekä niiden edellytyksiä lisäävää toimintaa.

Opiskeluoikeus Oikeus suorittaa tutkinto tai osallistua koulutukseen tai opetukseen. Ammatillisessa koulutuksessa opiskeluoikeus syntyy, kun ammatillisen koulutuksen järjestäjä ottaa hakijan opiskelijaksi. Opiskelijan opiskeluoikeus alkaa koulutuksen järjestäjän päättämänä ajankohtana ja opiskeluoikeus päättyy, kun opiskelija katsotaan eronneeksi.

Oppisopimuskoulutus Ammatillinen koulutus, joka järjestetään pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Oppisopimus perustuu kirjalliseen määräaikaiseen työsopimukseen tai virkasuhteessa olevan opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen määräaikaiseen sopimukseen.

Osaamispiste Ammatillisten tutkintojen, valmentavien koulutusten ja niiden osien mitoitusperuste, joka kuvaa tutkinnon, valmentavan koulutuksen tai niiden osien laajuutta.

Tutkinnon osa Työelämän toimintakokonaisuuksien pohjalle rakentuva arvioitava osaamisen kokonaisuus, jollaisista ammatillinen tutkinto muodostuu.

Tutkinnon perusteet Opetushallituksen antama valtakunnallinen määräys, joka koskee ammatillisia tukintoja. Siinä määritellään muun muassa ammatillisen tutkinnon tutkintonimikkeet, osaamisalat, tutkinnon muodostuminen pakollisista ja valinnaisista tutkinnon osista sekä tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet, laajuus osaamispisteinä ja osaamisen arviointi.

Työelämässä oppiminen	Työpaikalla tapahtuvaa tavoitteellista ja ohjattua ammatin oppimista. Työelämässä oppiminen tapahtuu koulutussopimuksella tai oppisopimuksella.
Työpaikkaohjaaja	Työpaikalla nimetty henkilö, joka auttaa ja neuvoo työpaikan sääntöihin sekä eri työtehtäviin liittyvissä asioissa. Arvioi yhdessä opettajan kanssa työpaikalla tehdyt näytöt.
Valtakunnallinen hakumenettely	Koulutuksen hakumenettely, jossa hakuaika ja mahdollisesti myös valintaperusteet on määritelty valtakunnallisesti, esimerkiksi yhteishaku.

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Ammatillinen koulutus uudistuu (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a). . 16

Kuvio 2. Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a). 18

Kuvio 3. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien uusi ohjaus- ja säätelyjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015d). 20

Kuvio 4. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (2017/531) ja asetuksen siirtymäsäännökset (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a). 22

Kuvio 5. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015e). 24

Kuvio 6. Henkilökohtaistaminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015g). 27

Kuvio 7. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015h). 29

Kuvio 8. Koulutuskuntayhtymä Sedun organisaatio (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2018–2020, 7). 31

Kuvio 9. Koulutuskuntayhtymä Sedun toimintajärjestelmä (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2018–2020, 29). 34

Kuvio 10. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a). 36

Kuvio 11. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatukriteerit (OKKA-säätiö, Stadin aikuisopisto, 2017). 38

Kuvio12. Osaamistarveselvityksen keskeiset tulokset (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a). 39

Kuvio 13. Menetelmiä ja työkaluja opetus- ja ohjaushenkilöstölle (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b). 41

Kuvio 14. Vastausten suhteellinen jakauma 50

Kuvio 15. Vastausten suhteellinen jakauma 51

Kuvio 16. Vastausten suhteellinen jakauma 51

Kuvio 17. Vastausten suhteellinen jakauma 52

Kuvio 18. Vastausten suhteellinen jakauma 52

Kuvio 19. Vastausten suhteellinen jakauma 53

Kuvio 20. Vastausten suhteellinen jakauma 53

Kuvio 21. Vastausten suhteellinen jakauma 54

Kuvio 22. Vastausten suhteellinen jakauma 54

Kuvio 23. Vastausten suhteellinen jakauma 55

Kuvio 24. Vastausten suhteellinen jakauma 55

Kuvio 25. Vastausten suhteellinen jakauma 56

Kuvio 26. Vastausten suhteellinen jakauma 57

Kuvio 27. Vastausten suhteellinen jakauma 57

Kuvio 28. Vastausten suhteellinen jakauma 58

Kuvio 29. Vastausten suhteellinen jakauma 58

Kuvio 30. Vastausten suhteellinen jakauma 59

Kuvio 31. Vastausten suhteellinen jakauma 59

Kuvio 32. Vastausten suhteellinen jakauma 60

Kuvio 33. Vastausten suhteellinen jakauma 60

Kuvio 34. Vastausten suhteellinen jakauma 61

Kuvio 35. Vastausten suhteellinen jakauma 61

Kuvio 36. Vastausten suhteellinen jakauma 62

Kuvio 37. Vastausten suhteellinen jakauma 63

Kuvio 38. Vastausten suhteellinen jakauma 63

Kuvio 39. Vastausten suhteellinen jakauma 64

Kuvio 40. Vastausten suhteellinen jakauma 64

Kuvio 41. Vastausten suhteellinen jakauma 65

Kuvio 42. Vastausten suhteellinen jakauma 65

Kuvio 43. Vastausten suhteellinen jakauma 66

Kuvio 44. Vastausten suhteellinen jakauma 66

Kuvio 45. Vastausten suhteellinen jakauma 67

Kuvio 46. Vastausten suhteellinen jakauma 67

Kuvio 47. Vastausten suhteellinen jakauma 68

Kuvio 48. Vastausten suhteellinen jakauma 69

Kuvio 49. Vastausten suhteellinen jakauma 69

Kuvio 50. Vastausten suhteellinen jakauma 70

Kuvio 51. Vastausten suhteellinen jakauma 70

Kuvio 52. Vastausten suhteellinen jakauma 71

Kuvio 53. Vastausten suhteellinen jakauma 71

Kuvio 54. Vastausten suhteellinen jakauma 72

Kuvio 55. Vastausten suhteellinen jakauma 72

1 JOHDANTO

1.1 Työn tausta

Vuoden 2018 alussa ammatilliseen koulutukseen tullut uudistus eli reformi on puhuttanut paljon koulutuksen kentällä sekä työelämässä. Ehkä suurimmaksi keskustelunaiheeksi on noussut työelämässä oppimisen määrän lisääntyminen uudistuksen myötä. Työelämässä oppimisen määrään ei ole enää määritetty ala- eikä ylärajaa, vaan koulutuksen järjestäjä määrittelee työelämässä oppimisen määrän. Sedussa työelämässä oppimisen määräksi tavoitellaan 40 % opinnoista.

Työelämän muutos on nopeaa ja tapahtuu voimakkaasti. Useassa ammatissa ei enää tule toimeen entisillä tiedoilla ja taidoilla, samaan aikaan syntyy uusia työtehtäviä ja työtapoja sekä vanhoja poistuu. Siksi monella alalla ja monissa ammateissa ammatillinen identiteetti kokee muutospaineita. Ammatillisen koulutuksen toimintaympäristö on myös kovan muutospaineen alla. Opetus- ja ohjaushenkilöstön on pysyttävä mukana työelämän muutoksissa ja päivitettävä omaa osaamistaan. Työelämän on myös vastattava muutosten luomiin paineisiin ajattelutapaa ja toimintaa kehittämällä. Osaamisen kehittämisestä ja johtamisesta nopeasti muuttuvassa työelämässä on tullut entistäkin tärkeämpää. Yrityksen menestys ja organisaatioiden kehittymismahdollisuudet ovat riippuvaisia työyhteisön ja sen yksilöiden kyvystä oppia ja luoda uutta. Kilpailu osaavasta työvoimasta on myös kiristynyt. Nykykäsityksen mukaan työnantajien onkin siirryttävä avoimien tehtävien täyttämisestä roolien rakentamiseen yksilöllisten vahvuuksien pohjalta.

Ammatillista koulutusta on toki kehitetty aiemminkin. Mika Paljakan ja Juha Montosen yli 20 vuotta vanhasta kirjasta ”50 vuotta ammattikoulutusta Pohjois-Karjalassa” löytyy yllättävän paljon ammatillisen koulutuksen reformiin sopivia määritelmiä. Paljakka ja Montonen (1996,62) ovat esittäneet Ammattikasvatushallituksen aikanaan antamia ohjeita ammattikouluille seuraavasti: ”Ammatillisen koulutuksen yhtenä tärkeänä tavoitteena on edellytysten luominen elinkeinoelämän kilpailukykyiselle toiminnalle. Johdonmukainen pyrkimys taloudelliselta kannalta merkittäviin saavutuksiin edellyttää korkealuokkaista ammattitaitoa ja oikeanlaista asennetta. Tällaista

kokonaisvaltaista asennekasvatusta voi oppilaitos järjestää oman toimintansa tavoitteena olevan keskiasteen uudistuksen mallin mukaiseksi. Tämä onnistuu vain, jos kaikki oppilaitoksen piirissä toimivat tiedostavat nämä päämäärät". 70-luvun reformin tavoitteet kuulostavat siis perin tutuilta. Tarvitaan taloudellisia säästöjä, elinkeinoelämän mallien mukaista toimintaa sekä kokonaisvaltaista asenteen ja pedagogiikan muutosta.

1.2 Työn tavoite

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työpaikkaohjauksen tila ja ongelmakohdat Sedu Kirkkokadun pintakäsittely-, talonrakennus- ja talotekniikka-aloilla. Tavoitteena oli auttaa työelämän ja oppilaitosten yhteisen näkemyksen löytymistä työelämässä oppimisesta, ja sitä kautta kehittää yhteistyötä alueen työelämän kanssa.

Tavoitteisiin pyrittiin löytämällä vastaukset kyselyjen ja haastattelujen avulla seuraaviin tutkimuskysymyksiin:

- Miten työelämässä oppiminen näkyy yritysten ja koulutuksen järjestäjän strategiassa?
- Mikä on työpaikkaohjauksen tämän hetkinen tila?
- Miten työpaikkaohjaajien perehdytys onnistuu ja miten perehdytystä kehitettäisiin?
- Mitä työelämä sekä koulutuksen järjestäjä odottavat ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimiselta?

2 TAUSTA

2.1 Ammatillisen koulutuksen uudistuminen

Uuden ammatillisen koulutuksen lähtökohtana on ajatus elinikäisestä oppimisesta. Uudella ammatillisella koulutuksella on tärkeä tehtävä jatkuvan oppimisen ketjussa. Uusi ammatillinen koulutus luo tiedollista ja taidollista pohjaa, kannustaa eteenpäin ja antaa valmiuksia oman osaamisen jatkuvaan kehittämiseen. Toiminnan keskiössä ovat opiskelijat ja heidän osaamisensa. Uusi ammatillinen koulutus vastaa entistä paremmin opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin. Koska osaamistarpeet ovat hyvin erilaisia, uudessa ammatillisessa koulutuksessa voi opiskella erilaisia kokonaisuuksia. Uudessa ammatillisessa koulutuksessa voi suorittaa joko kokonaan uuden ammatillisen tutkinnon tai vain niitä tutkinnon osia, jotka tuottavat työmarkkinoilla tarvittavan osaamisen. Tutkinnon osien suorittaminen on koko tutkinnon suorittamista huomattavasti nopeampi tapa reagoida työelämän osaamistarpeiden muutoksiin. Peruskoulun päättäneet nuoret suorittavat kokonaisen tutkinnon, kun taas alanvaihtajille ja osaamistaan päivittäville tutkinnon osien suorittaminen on sopivampi vaihtoehto. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015a.)

Uuteen ammatilliseen koulutukseen hakeutuminen tapahtuu kahdella eri tavalla. Peruskouluaan päättävät nuoret sekä ilman toisen asteen tutkintoa olevat hakeutuvat edelleen keväällä yhteishaussa haluamalleen alalle. Ylioppilaat voivat hakea yhteishaussa aloille, joissa on ylioppilaskiintiöt. Toisena hakumenettelynä on jatkuva haku, jossa koulutukseen hakeudutaan mihin aikaan vuodesta tahansa, eli silloin kun koulutustarve tulee esiin. Koulutuksen järjestäjällä on jatkuvassa haussa oikeus päättää hakumenettelystä ja sisäänotosta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015a.)

Opettajan toimenkuva on muuttunut uudessa ammatillisessa koulutuksessa. Opettajan työ on monipuolistunut ja suuntautuu entistä enemmän oppilaitoksen ulkopuolelle, koska työtä tehdään useissa oppimisympäristöissä. Opettajan työ on aiempaa enemmän pedagogista asiantuntijuutta. Opettaja on oman alansa asiantuntija sekä tiedon jakaja. Opettaja on myös oppimisen asiantuntija sekä oppimisen ohjaaja, joka tukee myös työpaikkaohjaajia opiskelijoiden ohjauksessa sekä osaamisen arvioinnissa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015a.)

Työelämän ja oppilaitosten välinen yhteistyö ei synny itsestään, eikä säily aktiivisena ilman molemminpuolista yhteistoimintaa. Yksi opettajan tehtävistä on seurata työelämää ja ennakoida muutoksia sekä toimia aktiivisesti yhteistoiminnan kehittäjänä ja ylläpitäjänä. Yhteistyökeinoja on syytä olla monenlaisia, kuten opettajan vierailut työpaikoilla opiskelijoidensa kanssa, opettajien työelämäjaksot sekä opettajien sivutoimityöt. Oman ammattialan sivutoimitöillä ja muilla työelämäyhteyksillä opettaja saa kehitettyä oman ammattialansa osaamistaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

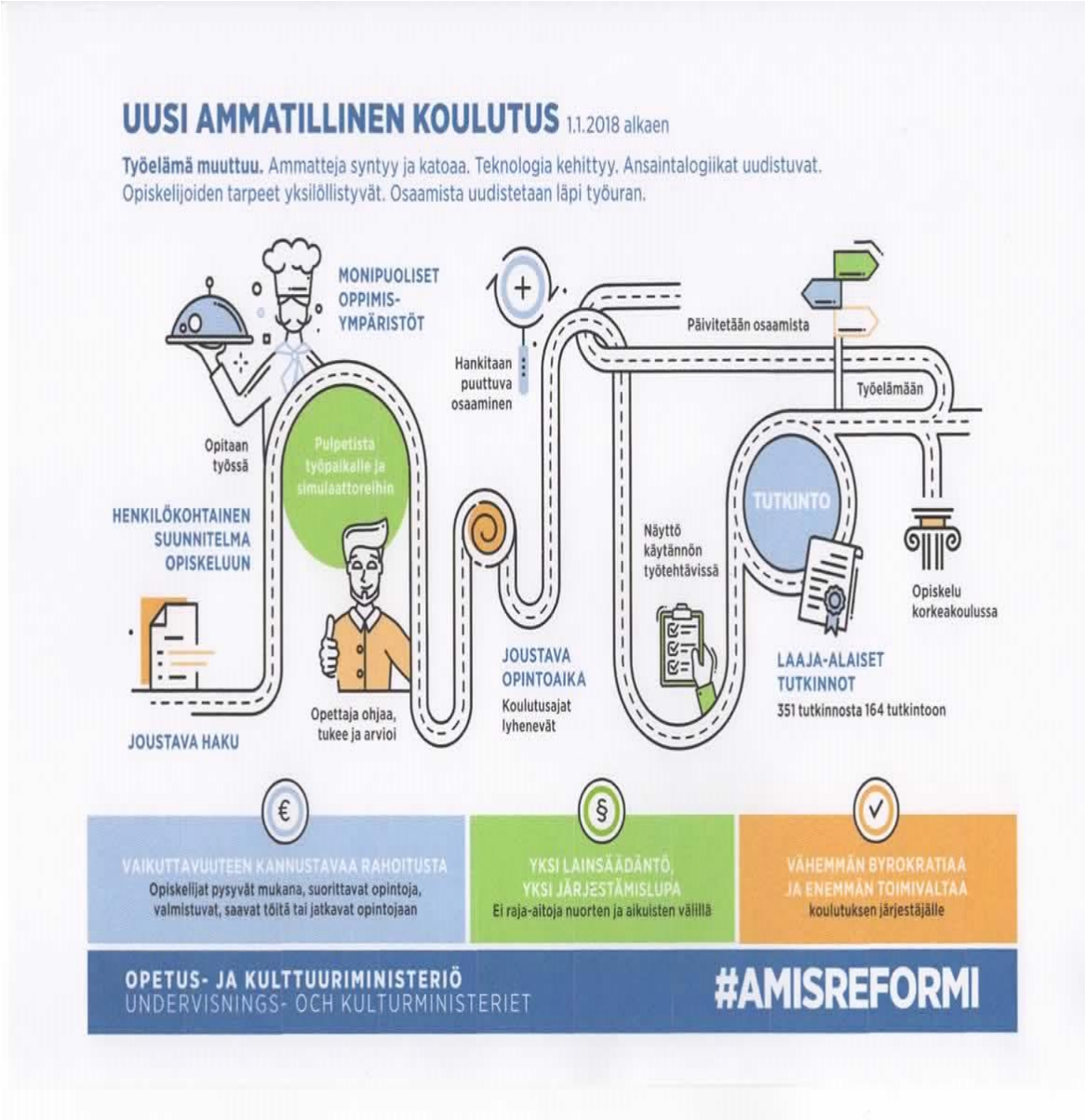
Kuvio 1. Ammatillinen koulutus uudistuu (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a).

2.2 Reformi ammatillisessa koulutuksessa

Pääministeri Juha Sipilän hallitus esitti hallitusohjelmassaan 29.5.2015 lakiuudistusta ammatilliseen koulutukseen kohdistuvasta reformista. Ammatillisen koulutuksen reformi oli Sipilän hallituksen yksi tärkeimmistä uudistushankkeista. Reformi astui voimaan vuoden 2018 alusta. Ammatillisen koulutuksen reformissa koulutuksen toimintaympäristöjä muutettiin työelämässä oppimista lisäämällä sekä toimintaa tehostamalla. Toimintaa on tehostettava, koska koulutuksen taloudelliset resurssit ovat pienentyneet huomattavasti. Osaamistarpeita on tarkasteltava kriittisesti, jotta ammatillinen koulutus pystyy jatkossakin vastaamaan muuttuviin ja uusiin tulevaisuuden osaamisvaatimuksiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015a.)

Reformissa uudistettiin lainsäädäntö, jonka keskeisinä lähtökohtina ovat olleet osaamisperusteisuuden lisääminen, opiskelijoiden ja työelämän tarpeiden parempi huomioiminen sekä ammatillisen koulutuksen järjestäjärakenteiden ja niiden toimintaprosessien uudistaminen. Lait ammatillisesta peruskoulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta on yhdistetty yhdeksi uudeksi laiksi. Ammatillisen koulutuksen tehtävinä ovat osaamisen kehittäminen sekä työelämän ja yksilöiden tarpeita vastaavan koulutuksen tarjoaminen. Työpaikoilla tapahtuvaa oppimista on lisätty huomattavasti. Jokainen opiskelija etenee oman, yksilöllisesti suunnitellun opintopolkunsa mukaisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015a.)

Teknologiateollisuus ry:n tilaaman selvityksen mukaan haasteellisinta uudessa ammatillisessa koulutuksessa on työelämän tarpeiden huomioonottaminen opetuksen järjestelyissä sekä ammatillisen koulutuksen houkuttelevuuden lisääminen. Selvityksen mukaan ammatillisen koulutuksen reformin suunta on oikea, mutta lisäpanostusta tarvitaan reformin toimeenpanoon. (Teknologiateollisuus ry 2019.)



Kuvio 2. Uusi ammatillinen koulutus (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a).

2.2.1 Järjestäjärakenne ammatillisessa koulutuksessa

Yhtenä osana ammatillisen koulutuksen reformia käynnistettiin toukokuussa 2016 kehittämisohjelma, jonka tarkoituksena oli muokata koulutuksen järjestäjärakennetta. Kehittämisohjelman tavoitteena on varmistaa, että jokaisella koulutuksen järjestäjillä on tarpeellinen osaaminen sekä taloudelliset toimintaedellytykset toteuttaa lainsäädännön täyttämää koulutusta. Kaikkialle Suomeen pyritään varmistamaan monipuolinen ja korkeatasoinen ammatillinen koulutus järjestäjärakennetta uudista-

malla ja tiivistämällä. Opetus- ja kulttuuriministeriö tukee järjestäjäverkon kehittämistä ohjeistuksen ja koulutuksen lisäksi myös taloudellisesti. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015c.)

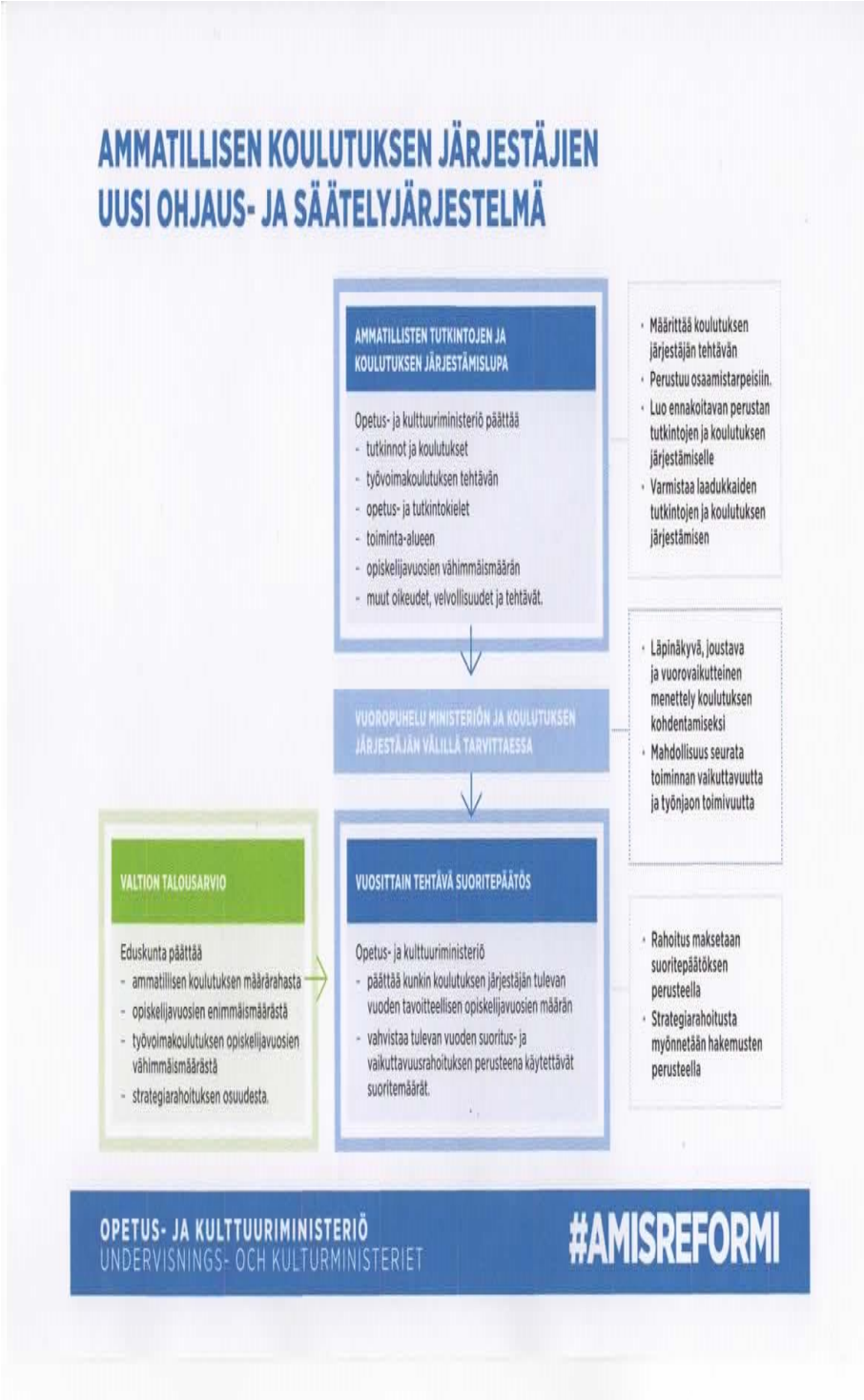
Kaikki koulutuksen järjestäjät ovat Opetus- ja kulttuuriministeriön pyynnöstä toimittaneet tiedot taloudellisesta tilanteestaan sekä toimintaedellytyksistään. Ministeriössä arvioidaan toimitettujen tietojen perusteella, täyttyvätkö hyvän ammatillisen koulutuksen järjestämisedellytykset kunkin koulutuksen järjestäjän kohdalla. Koulutuksen järjestämisedellytyksiä arvioitaessa tutkitaan alueellista, toimiala- sekä asiakasryhmäkohtaista koulutustarvetta. Koulutuksen laatu on myös tärkeä tekijä järjestämisedellytyksiä arvioitaessa. Elleivät koulutuksen järjestämisedellytykset täyty, ministeriö voi neuvotella koulutuksen järjestäjien kanssa tilanteen korjausmahdollisuuksista, tai evätä järjestämisluvan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015b.)

2.2.2 Järjestämisluvat ja ohjaus ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen koulutuksen ohjausjärjestelmä uudistettiin radikaalisti. Yksi järjestämislupa säätelee kaikkea ammatillista koulutusta. Kunta, kuntayhtymä, rekisteröity yhteisö tai säätiö voivat saada järjestämisluvan. Ammatillisen koulutuksen tutkintoja sekä koulutusta voidaan järjestää myös valtion oppilaitoksissa tai ulkomailla opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksellä. Järjestämisluvassa määrätään ne tutkinnot, joita koulutuksen järjestäjällä on oikeus myöntää, ja joihin se voi järjestää tutkintokoulutusta. (L 11.8.2017/531, § 22.)

Ammatillisen koulutuksen reformin yhteydessä järjestämisluvat uusittiin. Kaikki ennen reformia koulutuksen järjestäjillä voimassa olleet järjestämisluvat muutettiin uuden lainsäädännön mukaisiksi Opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta. Ministeriö teki ehdotukset koulutuksen järjestäjille uusiksi järjestämisluviksi ja pyysi kannanottoja koulutuksen järjestäjiltä. Kannanotot käsiteltiin ministeriössä ennen järjestämislupien vahvistamista. Ammatillisten tutkintojen ja koulutuksen järjestämislupia myönnettiin 150 koulutuksen järjestäjälle reformin alkaessa 1.1.2018. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015d.)

Uudessa ohjaus- ja säätelyjärjestelmässä painotetaan koulutuksen tuloksellisuus-uutta, vaikuttavuutta ja laatua. Koulutuksen järjestäjien toiminnan ohjausta pyritään selkeyttämään. Koulutuksen järjestäjien toimintaa ohjataan järjestämislupien ohella rahoitusjärjestelmällä sekä ohjauskeskusteluilla. Koulutuksen järjestäjät ovat mukana kehittämässä ohjauskeskustelumallia. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015d.)



Kuvio 3. Ammatillisen koulutuksen järjestäjien uusi ohjaus- ja säätelyjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015d).

2.2.3 Uudistettu lainsäädäntö ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillista koulutusta koskeva toimintalainsäädäntö uudistettiin reformin yhteydessä. Suomen hallitus antoi lakiehdotuksen vuonna 2015. Lakiehdotus hyväksyttiin Eduskunnassa, ja uusi laki ammatillisesta koulutuksesta astui voimaan 1.1.2018. Uudessa ammatillisen koulutuksen lainsäädännössä säädellään muun muassa tutkintorakennetta, järjestämisluvassa määrättäviä tutkintoja ja koulutusta, esteettömyyttä opiskelijaksi ottamisessa, opiskelijaksi ottamiseen liittyvää tiedonsaantia sekä opiskeluoikeuden peruuttamista (L 2018/547).

AMMATILLISESTA KOULUTUKSESTA ANNETUN LAIN (531/2017) JA ASETUKSEN SIIRTYMÄSÄÄNNÖKSET

Ammatillisen tutkinnon suorittamista ja ammatillista koulutusta koskevat yleiset siirtymäsäännökset	
Vuoden 2018 alusta alkaen	• Ammatillisia tutkintoja järjestävät, osaamisen arvioinnista vastaavat ja todistukset antavat sekä ammatillista koulutusta järjestävät koulutuksen järjestäjät, joilla on siihen opetus- ja kulttuuriministeriön myöntämä uusi järjestämislupa.
	• Näyttötutkintojen järjestämissopimusten ja aiempien ammatillisen peruskoulutuksen ja lisäkoulutuksen järjestämislupien voimassaolo päättyy.
	• Tutkintotoimikunnat hoitavat loppuun ainoastaan kesken olevat asiat eli käytännössä antavat todistukset ennen lain voimaantuloa kokonaan suoritetuista näyttötutkinnoista ja opiskelijan pyynnöstä myös näyttötutkintona suoritetuista tutkinnon osista. Tutkintotoimikuntien toiminta päättyy 31.7.2018.
	• Tutkintojen perusteet muuttuvat asteittain uusien säännösten mukaisiksi. Ammatillisten perustutkintojen perusteet muuttuvat pääsääntöisesti 1.8.2018 ja ammatti- ja erikoisammattitutkintojen perusteet 1.1.2018, 1.8.2018 ja 1.1.2019.
	• Tutkinto suoritetaan yhdellä tavalla eli osoittamalla osaaminen näytössä. Tutkintoa ei voi enää suorittaa näyttötutkintona tai ammatillisena peruskoulutuksena.
	• Osaaminen osoitetaan ja arvioidaan sekä arviointia tarkistetaan ja oikaistaan ja arvosanaa korotetaan uuden lainsäädännön mukaisesti.
	• Työpaikalla järjestettävä koulutus järjestetään uuden lainsäädännön mukaisesti (oppisopimus ja koulutussopimus). Ennen lain voimaantuloa aloitettu oppisopimuskoulutus ja työssäoppimisjakso järjestetään loppuun vanhojen säännösten mukaisesti.
	• Uusille opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS).
	• Erityisestä tuesta, mukauttamisesta ja ammattitaitovaatimuksista tai osaamistavoitteista poikkeamisesta päätetään erikseen ja erityisen tuen tarpeiden mukaiset järjestelyt suunnitellaan osana HOKSia uuden lainsäädännön mukaisesti.
	• Työelämätoimikunnat aloittavat toimintansa.
	• Käynnissä olevat kokeilut hoidetaan loppuun myönnetyn kokeiluluvan mukaisesti. Kokeilussa noudatettavat tutkinnon perusteet ovat voimassa kokeilun ajan. Uudet kokeilut käynnistetään uusien säännösten mukaisina.

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI

Kuvio 4. Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain (2017/531) ja asetuksen siirtymäsäännökset (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a).

2.2.4 Uudistettu rahoitus ammatillisessa koulutuksessa

Aiemman valtionosuusrahoitusjärjestelmän sijaan koko ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä on uudistettu yhdeksi kokonaisuudeksi. Aiemmin koulutuksen järjestäjät saivat rahoitusta opiskelijamäärän mukaan, ja laskentapäivä oli kahdesti vuodessa. Uudessa rahoitusmallissa jokainen päivä on laskentapäivä. Uuden rahoitusmallin avulla rahoitetaan ammatillista perus- ja lisäkoulutusta, oppisopimuskoulutusta, erityisoppilaitosten koulutusta sekä tutkintotavoitteista työvoimakoulutusta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015e.)

Uuden rahoitusmallin avulla pyritään lisäämään koulutuksen tehokkuutta sekä toiminnan vaikuttavuutta. Uusi rahoitusmalli koostuu neljästä rahoitusmuodosta:

- Perusrahoitus (opiskelijavuodet)
- Suoritusrahoitus (tutkinnot ja tutkinnon osat)
- Vaikuttavuusrahoitus (työllistyminen ja jatko-opinnot)
- Strategiarahoitus (oppilaitosfuusiot ja kehittämishankkeet). (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015e.)

Vuoden 2022 jälkeen perusrahoitus on 50 % ammatillisen koulutuksen rahoituksesta. Perusrahoituksella pyritään varmistamaan se, että ammatillista koulutusta on tarjolla kaikilla aloilla ja kaikille opiskelijaryhmille. Suoritetuista tutkinnoista ja tutkinnon osista saadaan 35 % suoritusrahoitusta. Tutkinnon ja tutkinnon osia suorittaneiden työllistymisestä ja jatko-opintoihin siirtymisestä sekä opiskelija- ja työelämäpalautteesta saatava vaikuttavuusrahoitusosuus on 15 %. Strategiarahoitus sisältää muun muassa ammatillisen koulutuksen laadun kehittämiseen tähtäävien hankkeiden rahoitukset, jotka haetaan erillisillä hankehakemuksilla. Strategiarahoituksen osuus voi olla enintään 4 % kokonaisrahoituksesta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015e.)

Rahoitusuudistus toteutetaan vaiheittain siten, että vuonna 2019 perusrahoituksen osuus on 95 %, vuonna 2020 70 % ja vuonna 2021 60 %. Suoritusrahoituksen osuus kasvaa siten, että vuonna 2019 osuus on 5 %, vuonna 2020 20 % ja vuonna 2021 35 %. Vaiheittainen rahoitusuudistus antaa koulutuksen järjestäjille aikaa sopeuttaa toimintaansa uuden rahoitusjärjestelmän mukaiseksi siten, että

vaikuttavuus ja tuloksellisuus painottuvat aiempaa enemmän. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015e.)

Kuvio 5. Ammatillisen koulutuksen rahoitusjärjestelmä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015e).

2.2.5 Uudistetut oppimisympäristöt ja toimintatavat ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen koulutuksen reformissa koulutuksen järjestäjien toimintoja sekä oppimisympäristöjä uudistetaan ja digitalisoidaan. Uudistusta varten käynnistetty kehittämisohjelma muuttaa ammatillista koulutusta aiempaa osaamisperusteisemmaksi

sekä asiakaslähtöisemmäksi. Koulutuksen järjestäjien toiminta tehdään joustavaksi ja toimintaa tehostetaan hallintoa keventämällä. Opetushenkilöstön tietoisuutta reformista ja sen edellyttämästä ajattelu- ja toimintatapojen muutoksesta parannetaan ja opetushenkilöstön osaamista vahvistetaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015f.)

Kehittämisohjelman lisäksi vuonna 2018 otettiin käyttöön KOSKI-palvelu, joka toimii kansalaisten ja eri hallinnonalojen tarpeita palvelevana kansallisten opinto-oikeuksien ja suoritusten keskitettynä integraatiopalveluna (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015f).

Oppimisympäristöt ovat monipuolistuneet ammatillisen koulutuksen reformin myötä. Uudessa ammatillisessa koulutuksessa opiskellaan enemmän joustavasti työpaikoilla, oppilaitoksessa sekä aiempaa enemmän myös virtuaalisessa ympäristössä. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen on ollut tärkeää jo vuosikymmenten ajan. Ammatillisen koulutuksen reformin myötä työelämässä oppiminen on suuremmassa roolissa kuin aiemmin, koska työelämässä oppimisen määrä on lisääntynyt jopa 40 prosenttiin opintoajasta. Vähimmäis- ja enimmäismäärää ei enää määritellä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015f.)

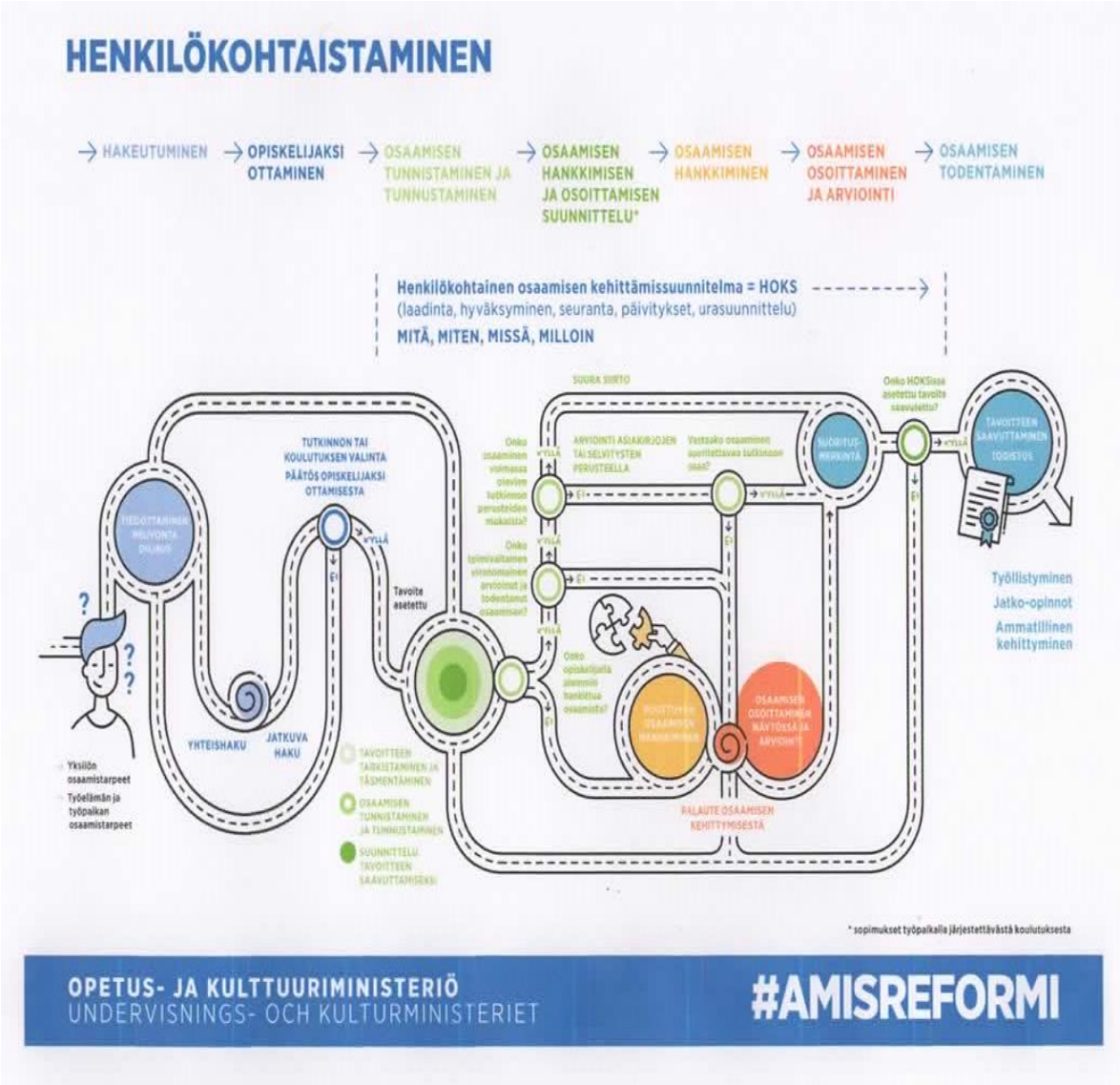
Työelämässä oppimisen määrästä on käyty viime aikoina kriittistä keskustelua. Kriittisimpien mielipiteiden esittäjien mielestä opetus on siirretty oppilaitoksilta työelämän hoidettavaksi. Työelämässä oppiminen perustuu kuitenkin yhteistyöhön ja vapaaehtoisuuteen, eikä lainsäädäntö velvoita työnantajia ottamaan opiskelijoita työpaikoilleen. Opiskelijan siirtyessä työelämässä oppimiseen päävastuu koulutuksesta säilyy aina koulutuksen järjestäjällä. Koulutuksen muutoksilla on pyritty reagoimaan nykyhetkeen ja tulevaisuuden työelämän luomiin haasteisiin. On kaikkien etu, että opiskelijoista saadaan nopeasti valmiita ammattilaisia työpaikoille. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015f.)

2.2.6 Opintojen yksilöllistäminen ammatillisessa koulutuksessa

Jokaisen ammatillisen koulutuksen aloittavan opiskelijan kanssa laaditaan opiskelun alkuvaiheessa henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS-

suunnitelma), jossa tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen. Kehittämissuunnitelmaan kirjataan, miten opiskelija hankkii tutkinnon perusteissa edellytettävän osaamisen, ja millä tavalla opiskelijan tarvitsema opetus, ohjaus muu tarvittava tuki järjestetään. HOKS-suunnitelma laaditaan yhdessä opiskelijan kanssa ja sitä päivitetään vähintään kerran lukuvuodessa opintojen edetessä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015g.)

eHOKS-palvelun käyttöönottoa varten on asetettu työryhmä Opetus- ja kulttuuriministeriön toimesta. eHOKS-palvelua suunnitellaan tukemaan opiskelun henkilökohtaistamista sekä yksilöllisten opintojen toteutumista. Valtakunnalliseen tietokantaan tullaan keräämään eHOKS-tietoja ja tietoa käsitellään eHOKS-palvelun avulla. Koulutuksen järjestäjien omissa opintohallintojärjestelmissä tuotetut HOKS-suunnitelman tiedot siirretään tietokantoihin digitaalisesti. HOKS-suunnitelman tiedoista on hyötyä opiskelijan hankkiessa osaamista työelämässä, vaihtaessa koulutuksen järjestäjää tai palatessaan opiskelemaan opintojen keskeydyttyä. Opiskelija voi lisäksi hyödyntää henkilökohtaistamiseen liittyviä sekä muita koulutustietojaan palvelun kautta myös työpaikkaa hakiessaan. Eduskunta päättää eHOKS-palveluun liittyvästä lainsäädännöstä sekä käyttöönotosta. Tarkoituksena on ollut, että eHOKS otetaan käyttöön 01.05.2019. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015g.)



Kuvio 6. Henkilökohtaistaminen (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015g).

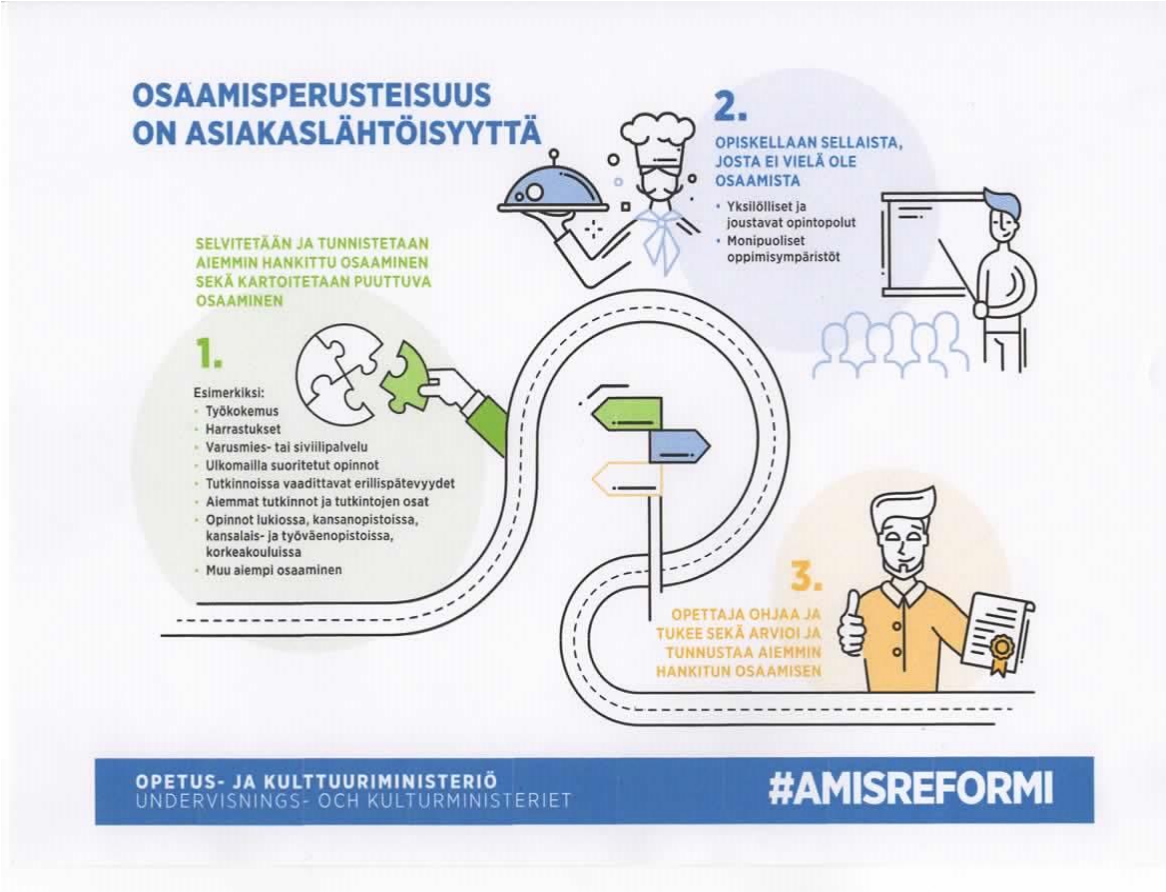
2.2.7 Tutkintojärjestelmä ammatillisessa koulutuksessa

Ammatillisen koulutuksen reformin tutkintouudistus on toteutettu siten, että tutkinnot ovat laaja-alaistuneet ja erillisten tutkintojen määrä on vähentynyt 350:stä 164:ään. Vuoden 2019 alusta erikoisammattitutkintoja on 56, ammattitutkintoja on 65 ja perustutkintoja on 43. Vaikka tutkintojen määrä on vähentynyt ja tutkinnot ovat laaja-alaistuneet, työelämän tarvitsema osaaminen on säilynyt edelleen, jopa vahvistunut, osana ammatillisia tutkintoja ja yksilölliset valinnat tutkinnon sisällä ovat lisääntyneet. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015h.)

Uusi ammatillinen perustutkinto sisältää 145 osaamispistettä ammatillisia tutkinnon osia. Kaikille yhteisiä tutkinnon osia on kolme, joiden yhteinen laajuus on 35 osaamispistettä. Ammatillisen peruskoulutuksen laajuus säilyy siis 180 osaamispisteessä, jolla saavutetaan yleinen jatkokoulutuskelpoisuus. Erillisinä tutkinnon osina olleet kymmenen osaamispisteen vapaasti valittavat tutkinnon osat poistuivat ja ne sisällytetään valinnaisiin ammatillisiin tutkinnon osiin. Yhteisten tutkinnon osien opiskelun avulla opiskelija saa työelämässä, yhteiskunnassa ja jatko-opinnoissa tarvittavia taitoja, kuten viestintä- ja vuorovaikutusosaamista, matemaattis-luonnontieteellistä osaamista, elinikäisen oppimisen valmiuksia sekä yhteiskunta- ja työelämäosaamista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015h.)

Tutkintojärjestelmän hallintoa on pyritty keventämään sekä sääntöjä vähentämään. Uudessa ammatillisessa koulutuksessa on käytössä yksi tapa osoittaa ja arvioida osaaminen. Ammatillisissa tutkinnoissa edellytettävä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan näyttämällä se käytännön työtehtävissä. Tämä tapahtuu pääosin aidoissa työympäristöissä eli siellä, missä osaamista tarvitaan ja käytetään. Näytöt ovat keskeisessä roolissa myös silloin, kun osaksi tutkintoa otetaan aiemmin muualla kuin koulutuksessa hankittua osaamista. Tällaista osaamista on saattanut syntyä esimerkiksi työkokemuksen tai harrastustoiminnan avulla. Näyttöjä arvioivat työelämän edustaja ja opettaja yhdessä. Tällä varmistetaan, että osaaminen vastaa työelämän tarpeita sekä tutkinnon perusteiden vaatimuksia. Työelämä ei siten ole ainoa osaamisen arvioija, vaan opettaja on aina mukana arvioimassa opiskelijan osaamista. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015h.)

Ammatillisen perustutkinnon arviointiasteikko muutettiin takaisin asteikkoon 1–5. Arviointiasteikko muutettiin aikanaan kolmiportaiseksi työelämän vaatimuksesta. 1–5-asteikkoon siirryttiin uudelleen, ja jälleen työelämän vaatimuksesta. Viisiportaisen arviointiasteikon myötä arvosanat ovat kolmiportaista erottelevampia ja opiskelijoille oikeudenmukaisempia. Viisiportainen arviointiasteikko on myös paremmin hyödynnettävissä jatko-opointoihin, esimerkiksi korkeakouluihin, hakeuduttaessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015h.)



Kuvio 7. Osaamisperusteisuus on asiakaslähtöisyyttä (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015h).

2.2.8 Työelämässä oppiminen ammatillisessa koulutuksessa

Työelämässä oppiminen on erittäin tehokas tapa hankkia työelämässä tarvittavaa ammattiosaamista. Työelämässä oppiminen motivoi opiskelijaa, koska työskennellään aidoissa työympäristöissä ja -tilanteissa. Opiskelija voi hankkia osaamista työelämässä joko pelkästään koulutussopimuksella tai oppisopimuksella tai yhdistelemällä näitä joustavasti opintojensa aikana. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia siitä, että koulutus on tavoitteellista ja ohjattua. Sen vuoksi opiskelijoille nimetään aina työpaikalta vastuullinen työpaikkaohjaaja. Työpaikkaohjaajan on oltava ammattitaidoiltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä työhönsä. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015i.)

Työelämässä oppiminen mahdollistaa työn tekemisen ja osaamisen kehittämisen yhdistämisen, mikä on tärkeä edellytys varsinkin aikuisten opiskelijoiden näkökul-

masta. Työelämässä oppiminen tarjoaa työnantajille mahdollisuuksia rekrytoida uusia työntekijöitä ja kehittää oman henkilöstön osaamista. Ammatillisen koulutuksen uuteen lainsäädäntöön on kirjattu pelisäännöt työelämässä oppimiselle. Lainsäädännössä on säädetty aiempaa tarkemmin, miten työelämässä oppiminen toteutetaan tavoitteellisesti ja ohjatusti. Uudessa lainsäädännössä on aikaisempaan lainsäädäntöön verrattuna selkeytetty eri osapuolten tehtäviä ja vastuita. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015i.)

Työelämässä oppiminen suunnitellaan yhdessä työpaikan edustajan ja opiskelijan kanssa ennen työelämäjakson toteutusta. Suunnitelma on osa osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS). Suunnitelmaan pitää kirjata ne käytännön työtehtävät, joita tekemällä opiskelijalla on mahdollisuus saavuttaa tavoitteeksi asetettu osaaminen. Opiskelija on työpaikalla oppimassa HOKS-suunnitelmassa sovittuja asioita, joten hänellä ei pidä teettää mitä työtehtäviä tahansa. Suunnitelmassa sovitaan myös työelämässä oppimisen ohjaamisesta. Yhteisellä suunnittelulla ja sopimisella pyritään varmistamaan, että työelämässä oppimiselle on riittävät edellytykset sekä opiskelijan että työpaikan näkökulmasta. Opiskelijalla on täten vaikutusmahdollisuus siihen, miten paljon työelämässä oppimista hänen opintoihinsa sisältyy. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015i.)

3 KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ SEDU

Kuvio 8. Koulutuskuntayhtymä Sedun organisaatio (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2018–2020, 7).

3.1 Koulutuskuntayhtymä Sedun strategia, arvot, visio ja missio

Sedun strategisiksi kärjiksi vuosille 2016–2020 on määritelty opiskelija- ja henkilöstöhyvinvointi, työelämäkumppanuus, digitalisaatio sekä talous ja kiinteistöt. Hyvinvointiin panostaminen on onnistunut ilmeisen hyvin, koska Sedu vastaanotti vuonna 2018 ammatillisen koulutuksen laatupalkinnon (100000 €), jonka teemana oli opiskelijoiden ja henkilöstön hyvinvointi. Laatupalkinnon perusteiden mukaan hyvinvointi on ollut Sedun keskeinen strateginen tavoite jo vuosien ajan, ja hyvinvoinnin ylläpitämiseen osallistuvat sekä henkilöstö että sidosryhmät. Laatupalkintoa on perusteltu myös Sedun johdon ennakoivalla ja aktiivisella reagoinnilla ammatillisen koulutuksen reformiin. Organisaatiorakennetta on uudistettu, ja henkilöstölle on tarjottu työelämäosaamisen kehittymismahdollisuuksia sekä hyvinvointipalveluita.

Työelämäkumppanuudessa työelämä on pyritty ottamaan mukaan koulutussuunnitteluun työelämässä oppimisen toimintamalleja suunniteltaessa. Digitalisaatio kehittyy edelleen kovaa vauhtia. Sedussa kehitykseen on pyritty vastaamaan henkilöstön ja opiskelijoiden digiosaamista vahvistamalla esimerkiksi digimerkkejä suorittamalla. Sedun talous pyritään tasapainottamaan vuoteen 2020 mennessä. Kiinteistöinvestointien kautta pyritään taloudellisiin, toimiviin ja tehokkaisiin tilaratkaisuihin. (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2018–2020, 26-28.)

Sedun arvoiksi vuosille 2016–2020 on määritelty asiakaslähtöisyys, vastuullisuus sekä asiantuntijuus. Sedussa vastataan opiskelijoiden ja työelämän tarpeisiin, ja asiakas on aina tärkein. Sedu on vastuullinen ihmisistä, työstä ja työympäristöstä välittävä toimija. Sedussa tehdään se, mitä luvataan. Sedun arvopohjaan kuuluu myös asiantuntijuus, jonka mukaan Sedussa edellytetään parasta ammattitaitoa. Sedussa halutaan osata ja uudistua. Uudistumishalu näkyy käytännössä useisiin kehittämishankkeisiin osallistumisena ja uusien innovaatioiden kehittämisenä. (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2016–20120, 9.)

Sedun visiona vuosille 2016–2020 on olla osaamisen edelläkävijä meillä ja maailmalla. Sedun visiona on kouluttaa taitajia ja mestareita, edistää yrittäjyyttä, kannustaa kansainväliseen toimintaan sekä olla digiosaamisen edelläkävijä. Sedu toimii globaaleissa verkostoissa ja kehittää koulutusvientiä. (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2016–2020, 9.)

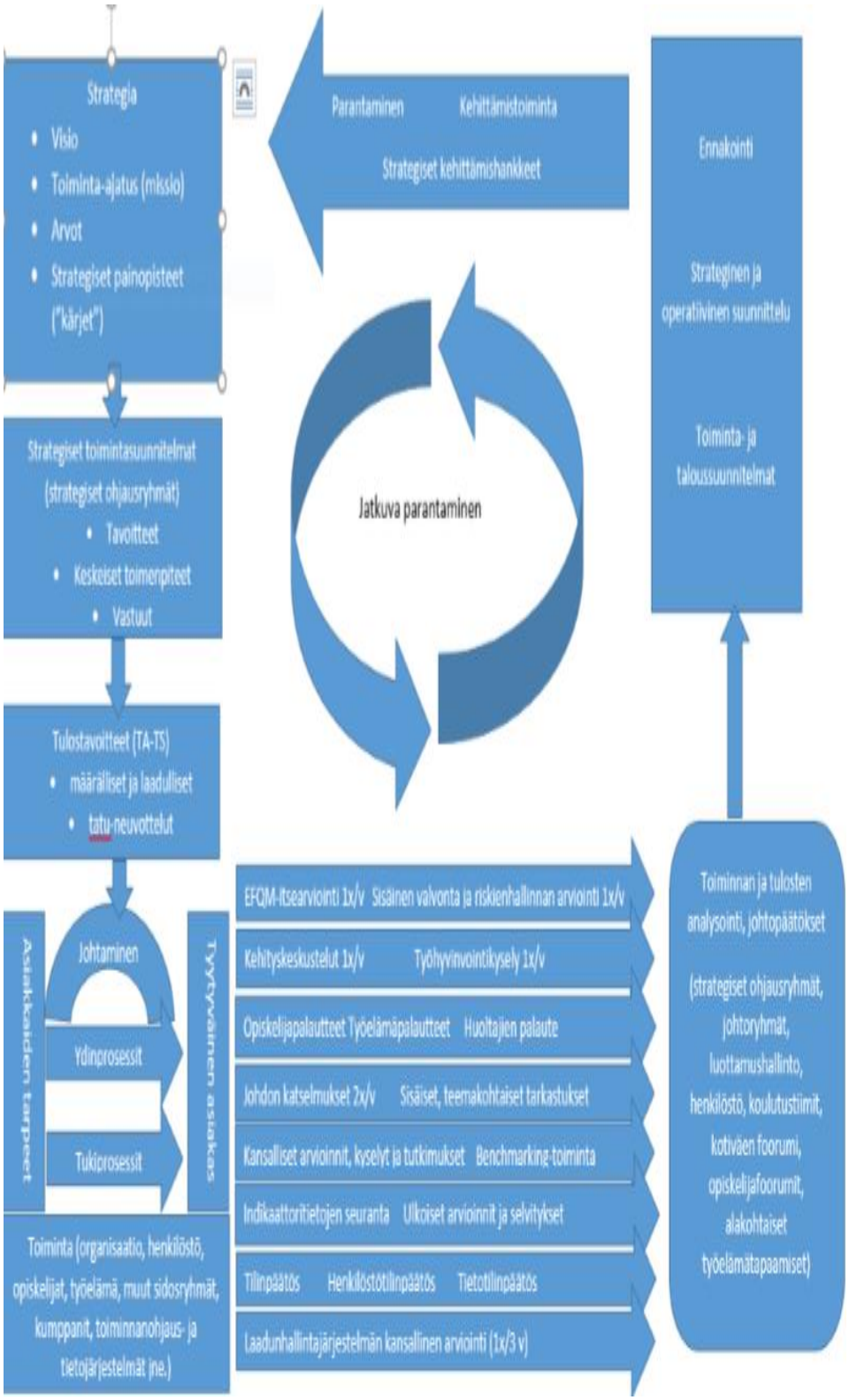
Sedun missio vuosille 2016–2020 on toimia kouluttajana ammattiosaajille sekä osallistua alueen työ- ja elinkeinoelämän uudistamiseen. Sedu pyrkii osaltaan vahvistamaan työelämäyhteistyötä ja uutta yrittäjyyttä hyvin yrittäjähenkisessä maakunnassa. (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2016–2020, 9.)

Vuosien 2019–2020 aikana Sedu kehittää OKM:n myöntämällä strategiarahoituksella työelämä- ja henkilökohtaistamis (HOKS) – prosesseja mm. työelämä-, HOKS-, osaamismerkki ja YTO-valmentajatoiminnalla yhteistyössä luotsiopettajien kanssa.

3.2 Koulutuskuntayhtymä Sedun tunnusluvut ja toiminta

Koulutuskuntayhtymän johtaminen perustuu perussopimukseen, kuntayhtymästrategiaan, taloussuunnitelmaan sekä talousarvioon, jotka jäsenkunnat ovat hyväksyneet. Koulutuskuntayhtymän jäsenkuntia ovat Alajärvi, Alavus, Ilmajoki, Isokyrö, Karijoki, Kauhajoki, Kauhava, Kristiinankaupunki, Kuortane, Kurikka, Lapua, Multia, Seinäjoki, Soini, Teuva, Virrat ja Ähtäri. Johtaminen perustuu myös yhtymävaltuuston päätöksiin. Sedussa on yli 5000 päätoimista opiskelijaa ja yli 600 työntekijää, joista opetushenkilöstöä on noin 400. Kokonaisopiskelijavirta ylittää vuositasolla 10000 opiskelijan määrän. Sedussa suorittaa tutkinnon vuosittain yli 2000 osaajaa, jotka työllistyvät varsin hyvin valmistuttuaan. Sedun toimipisteet sijaitsevat Ilmajoella, Kurikassa, Lapualla, Lappajärvellä, Seinäjoella ja Ähtärissä. Seinäjoella on tällä hetkellä neljä toimipistettä, mutta kolmen seuraavan vuoden aikana toiminnot keskittyvät kolmeen kampukseen, jotka ovat Kirkkokadun, Rastaantaipaleen ja Törnäväntien kampukset. (Koulutuskuntayhtymä Sedu 2017, 4.)

Alla olevassa kuviossa 9 on esitetty Koulutuskuntayhtymä Sedun toimintajärjestelmä, joka perustuu toiminnan jatkuvaan kehittämiseen eli suunnitteluun, toteutukseen, arviointiin ja parantamiseen.



Kuvio 9. Koulutuskuntayhtymä Sedun toimintajärjestelmä (Toiminta- ja taloussuunnitelma 2018–2020, 29).

4 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMINEN

4.1 Työelämässä oppimisen prosessi (koulutussopimus/oppisopimus)

Opiskelijoilla on mahdollisuus hankkia osaamista joustavasti oppilaitoksissa, työpaikoilla ja aiempaa enemmän myös virtuaalisissa oppimisympäristöissä esimerkiksi simulaattoreilla tai verkossa. Työelämässä oppiminen toteutetaan koulutussopimuksena, oppisopimuksena tai joustavasti näitä yhdistämällä. Koulutussopimuksesta voidaan siirtyä oppisopimukseen tai toisinpäin, niitä voidaan tehdä myös rinnakkain. Täysin oppisopimuksena suoritettavassa koulutuksessa on vähemmän oppilaitoksessa tapahtuvaa opiskelua kuin koulutussopimuksessa. Koulutustyöpaikalla on oltava riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, asianmukaiset työvälineet ja ammattitaidoltaan, työkokemukseltaan ja koulutukseltaan pätevä henkilöstö, jotta koulutus- ja oppisopimuksen edellytykset täyttyvät. Lain mukaan koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että koulutus on tavoitteellista ja ohjattua. (Opetushallitus 2015.)

Koulutussopimus korvaa aiemman työssäoppimisen ja työharjoittelun. Koulutussopimus laaditaan kirjallisesti jokaiselle opiskelijalle tutkinnon osittain tai sitä pienempiin kokonaisuuksiin ositettuna (liite 1: koulutussopimusmalli). Koulutussopimuksen kestoa ei ole ajallisesti rajattu, vaan sen etenemisestä sovitaan koulutustyöpaikan ja koulutuksen järjestäjän välillä. Opiskelija ei ole koulutussopimuksen aikana työsuhteessa työnantajan kanssa, jolloin opiskelija ei saa palkkaa eikä muuta vastiketta. Opiskelija on koulutussopimuksen aikana koulutuksen järjestäjän kirjoilla ja vastuulla. Opiskelijalla on oikeus opintososiaalisiin etuihin koulutussopimuksen aikana. Koulutussopimukseen kirjataan koulutuksen tavoitteet ja keskeiset työtehtävät sekä koulutussopimustyöpaikan ja koulutuksen järjestäjän sopima yhteydenpito koulutussopimuksen aikana. Koulutuksen tavoitteet kirjataan myös opiskelijan HOKS-suunnitelmaan. Työpaikkaohjaan ohjausosaaminen pyritään varmistamaan kirjaamalla sopimukseen sovitut työpaikkaohjaan perehdyttämiskeinot. (Opetushallitus 2015.)

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija hankkii koko tutkinnon tai tutkinnon osan suorittamiseen tarvittavan osaamisen pääosin työpaikalla työskennellen. Tutkinnon tai

sen osan voi suorittaa myös useammassa yrityksessä. Oppisopimuksella voi suorittaa minkä tahansa ammatillisen tutkinnon. Oppisopimuksella suoritettu tutkinto antaa saman jatko-opintokelpoisuuden kuin ammatillinen oppilaitos tai lukio. Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, joka edellyttää työnantajan maksamaan opiskelijalle työehtosopimuksen mukaista, vähintään harjoittelijan palkkaa (liite 2: oppisopimusmalli). Opiskelija voi lisäksi saada opintososiaalisia etuja, mikäli tietopuolisen opiskelun aikana hänelle tulee ansionmenetystä. Oppisopimus edellyttää opiskelijan olevan vähintään 15-vuoden ikäinen, ja opiskelijan on työskenneltävä vähintään 25 tuntia viikossa. Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta, joka tällä hetkellä on 120 €/kk/opiskelija. (Opetushallitus 2015.)

Kuvio 10. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2015a).

4.2 Työelämässä oppimisen laatukriteerit

Laatukriteerit toimivat kehittämisen työkaluna, jonka avulla koulutuksen järjestäjä ja työpaikka itsearvioivat työelämässä oppimisen toteutumista sekä vaikuttavuutta. Arvioitavana ei ole automaattisesti kaikki tutkinnot, vaan ainoastaan tutkinnot, joihin liittyvää oppimista työpaikalla järjestetään. Kehittämisen tavoitteina ovat työelämässä oppimisen prosessien kehittäminen ja yhteisen näkemyksen löytäminen työelämässä oppimisesta koulutuksen järjestäjän ja työelämän välillä. Kehittämistavoitteina ovat myös oppivan työyhteisön kehittäminen ja toimintatapojen vahvistaminen. Opiskelijat osallistuvat työelämässä oppimisen arviointiin ja kehittämiseen antamalla arvioita työelämäjaksojen onnistumisesta palautekyselyihin vastaamalla. (OKKA-säätiö, Stadin aikuisopisto 2017.)

Laatukriteereistä on olemassa omat itsearviointilomakkeet työpaikalle ja koulutuksen järjestäjälle. Itsearvioinneissa painotetaan työelämässä oppimisen toimijoiden vastuunjakoa sekä osaamista ja soveltuvuutta yhteistyöhön. Opiskelijoiden ohjaus, arviointi ja perehdyttäminen ovat myös arvioitavana. Itsearviointilomakkeiden täytön jälkeen on tarkoitus kokoontua yhteiseen palautekeskustelutilaisuuteen, jossa käydään yksityiskohtaisesti läpi onnistumiset ja kehittämiskohteet. (OKKA-säätiö, Stadin aikuisopisto 2017.)

Kuvio 11. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatukriteerit (OKKA-säätiö, Stadin aikuisopisto, 2017).

4.3 Sedun työelämässä oppimisen yleiset ohjeet

Työelämä muuttuu nopeasti siten, että osaamisen kehittäminen ja johtaminen ovat entistä tärkeämmässä roolissa. Organisaatioiden kehittymismahdollisuudet ovat hyvin pitkälle riippuvaisia työyhteisön ja työyhteisön yksittäisten jäsenten uusien asioiden oppimiskyvystä ja luomiskyvystä. Monilla aloilla kilpailu osaavasta työvoimasta on kiristynyt, vaikka eletään noususuhdanteen tasoittumisvaiheessa. Työelämässä on tullut välttämättömäksi hankkia ja kehittää uutta osaamista sekä vahvistaa ja tukea oppimista. Erilaisten työpaikkaohjaajakoulutusten tavoitteena on työelämässä oppimisen laadun parantaminen ja yhteistyön tiivistäminen työelämän ja koulutuksen järjestäjien välillä.

Lainsäädäntö edellyttää koulutuksen järjestäjiä järjestämään työpaikkaohjaajakoulutusta toiminta-alueellaan. Sedu on mukana valtakunnallisessa, vuoden 2017 alussa käynnistyneessä Parasta osaamista -verkostohankkeessa. Hankkeessa on mukana kymmenen ammatillisen koulutuksen järjestäjää sekä kaikki viisi Suomessa toimivaa ammatillista opettajakorkeakoulua. Parasta osaamista -hankkeessa selvi-

tettiin osaamiskartoituksen avulla ammatillisen koulutuksen opetus- ja ohjaushenkilöstön osaamistarpeita. Analyysin tuloksena syntyi kuusi keskeistä osaamistarvetta: Henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman ohjaaminen (HOKS), Työelämä- ja verkosto- sekä asiakkuusosaaminen, Ohjausosaaminen, Uudenlaiset oppimisen tavat ja mahdollisuudet, Oman työn johtaminen ja kehittäminen sekä Koulutuksen järjestäjän laadunhallinta. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a.)

Kuvio12. Osaamistarveselvityksen keskeiset tulokset (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018a).

Selvitykset osoittivat, että opettajuus on muuttunut ja muuttuu edelleen voimakkaasti. Opettajan pitää pystyä välillä olemaan opettaja, välillä ohjaaja, välillä kasvattaja, kuuntelija ja neuvonantaja. Pedagogisten taitojen lisäksi tarvitaan ohjausosaamista, sisäistä yrittäjyyttä, oman työn johtamista sekä mahdollisuuksien huomioimista ja käyttämistä. Opettajan työ on kokonaisvaltaista valmentajan työtä.

Sedu on antanut osaltaan palvelulupauksen kouluttaa ja opastaa työelämässä oppimisen eri osapuolia osaamistarveselvityksen ja kyselyjen analysoinnin perus-

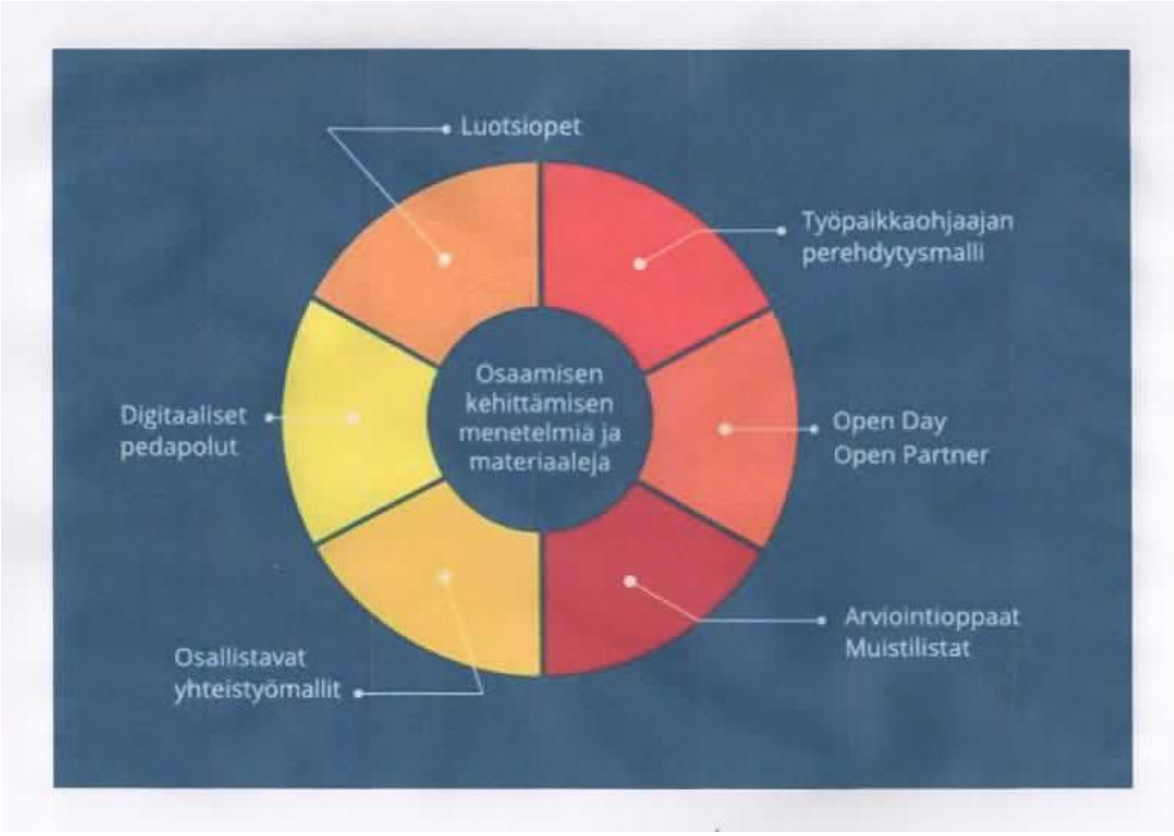
teella. Syksyllä 2017 järjestettiin reformi- ja porinakahveja, joiden yhteydessä opetus- ja ohjaushenkilöstöllä oli mahdollisuus keskustella reformin mukaisista, ajankohtaisista teemoista. Tilaisuudet olivat suosittuja ja avointa keskustelua syntyi.

Lukuvuoden 2018–2019 aikana Sedu on järjestänyt Parasta osaamista -verkostohankkeen kautta useita tapaamisia, joihin on kutsuttu työpaikkaohjaajia, opettajia, koulutuspäälliköitä sekä opiskelijoita. Seinäjoella järjestetyissä tilaisuuksissa on ollut hyvä osanotto, mutta maakunnassa järjestetyissä tilaisuuksissa on ollut vähemmän osallistujia – työpaikkaohjaajia yleensä hyvin vähän. Tapaamisissa on ollut hyvä ja kehittävä henki, ja varsinkin opiskelijoiden kommentit ovat olleet kannustavia. Vuoden 2019 aikana Sedun työpaikkaohjaajien koulutustarjotin on uudistettu ja siinä on otettu huomioon Parasta osaamista -hankkeen tuotokset ja toimintamallit. Kuten esimerkiksi työpaikkaohjaajien perehdytyslista, työelämäfoorumit ja työpaikkaohjauksen verkkokoulutus (2 osp). Työpaikkaohjaus on ollut myös työelämäfoorumin teemana, jolloin osallistujat ovat olleet pääsääntöisesti työpaikkaohjaajia.

Opettajille on jaettu tietoa ja lomakkeita sähköisesti lukuvuoden 2018–2019 alusta alkaen. Tämän vuoden toukokuun alussa on tullut sähköisesti päivitettyä tietoa ja lomakkeita, mm. Työpaikkaohjaajien perehdytyksen tarkistuslista, Työelämässä oppimisen muistilistat sekä Osaamisen arviointioppaat jaettiin kehotuksella: ”OTA HETI KÄYTTÖÖN”. Parasta palvelua -hankkeen toimijat ovat kehittäneet opettajille digi-pohjaista Sedun Työelämässä oppimisen palvelulupauskaaviota. Kaaviossa esitetään työelämässä oppimisen kriittiset pisteet ennen työelämässä oppimista, työelämässä oppimisen aikana sekä työelämässä oppimisen jälkeen. Kaavion sähköiseen versioon tulee infolaatikoita, joissa on linkkejä, joista pääsee lukemaan lisää informaatiota asioista. Kaavio saataneen käyttöön lukuvuoden 2019–2020 alussa.

Sedun työelämässä oppimista kehitetään keräämällä jatkuvaa palautetta työelämältä. Työpaikkaohjaajia pyydetään vastaamaan palautekyselyyn jokaisen työelämässä oppimisen jakson jälkeen. Saadut palautteet käsitellään säännöllisesti mm. pedagogisessa johtoryhmässä, koulutustiimeissä ja alakohtaisissa työelämäfoorumeissa. Maakunnan työ- ja elinkeinoelämän edustajille tehdään kerran vuodessa, kalenterivuoden loppupuolella, palautekysely Sedun toiminnan onnistumisesta. Sedun kotisivuilla on paikka, jossa palautetta voi antaa milloin tahansa.

Seuraavassa kuviossa 13 esitellään Sedussa käytössä olevat menetelmät ja työkalut opetus- ja ohjaushenkilöstölle.



Kuvio 13. Menetelmiä ja työkaluja opetus- ja ohjaushenkilöstölle (Opetus- ja kulttuuriministeriö, 2018b).

Luotsiopet-mallissa luotsiopettaja ohjaa, auttaa ja kannustaa kollegoitaan arjen haasteissa ja muutostilanteissa monin eri tavoin: henkilökohtaisesti, sähköisesti ja yhteisöllisesti. Luotsiopettaja auttaa myös esimiestä ja johtoa onnistumaan muutosten jalkauttamisessa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

Tarkistuslista opettajalle työpaikkaohjaajan perehdytykseen sisältää asiat, jotka työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa tulee keskustella ja sopia. Perehdytyksillä pyritään kannustamaan työpaikkaohjaajia osallistumaan laajempiin valmennuksiin. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

Open Day -toimintamallissa opettajat jalkautuvat yhden päivän ajaksi vierailemaan työpaikkoihin ja kertomaan ammatillisen koulutuksen uudistuksista sekä laajentamaan yhteistyön mahdollisuuksia. Open Partner -toimintamallissa työelämän edustaja kutsutaan vierailemaan oppilaitokseen ja tutustumaan sen arkeen sekä siihen,

miten omaa alaa nykyisin opiskelijoille opetetaan. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

Osaamisen arviointioppaat opiskelijalle, työpaikalle ja opettajalle tukevat osaamisen arvioinnin suunnittelua ja osaamisen arviointia tutkinnon perusteiden kriteerien mukaan. Työelämässä oppimisen muistilistat opiskelijalle, työpaikkaohjaajalle ja opettajalle tukevat oppimisen suunnittelua, ohjausta, palautetta ja urasuunnittelua tavoitteiden saavuttamiseksi. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

Osallistavat yhteistyömallit tarjoavat erilaisia ideoita kehittää ja uudistaa ammatillisen koulutuksen toimintatapoja. Muutosten ja uudistusten keskellä on tärkeää, että kaikilla on mahdollisuus osallistua keskusteluihin ja kehittämiseen. Osallistavia yhteistyömalleja on käytetty kehittämistyössä sekä oppilaitoksen sisällä että työelämän edustajien kanssa. (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

Digitaaliset Pedapolut ovat koulutuksen järjestäjälle suunniteltuja keinoja varmistaa, että henkilöstö osaa tunnistaa omia osaamistarpeitaan, suunnitella työyhteisönä osaamisen hankkimista, hankkia osaamista, sekä toimia uuden lainsäädännön ja työelämän tarpeiden mukaisesti (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b.)

5 TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN TYÖPAIKKAOHJAUS

5.1 Työpaikkaohjauksen nykytila

Tutkimukseen valittiin kolme Sedu Kirkkokadun alaa, pintakäsittelyala, talonrakennusala sekä talotekniikka-ala. Tietoa työelämässä oppimisen nykytilanteesta kartoitettiin kunkin alan opettajia erikseen haastattelemalla. Pintakäsittelyn ja talotekniikan opettajia haastateltiin kaksi ja talonrakennuksen opettajia yksi. Kaikki haastateltavat opettajat suhtautuivat haastatteluun myönteisesti antaen hyvin realistisen kuvan nykytilanteesta käytännön esimerkkien avulla.

Pintakäsittelyalan opiskelijoiden työelämässä oppimisen jaksotus on varsin joustavaa. Mikäli ensimmäistä vuottaan opiskeleva opiskelija omaa kyvyn ja uskallusta siirtyä työelämäjaksolle, niin siihen annetaan mahdollisuus. Koska työmaalla työskentely on aloittelevallekin opiskelijalle tavoitteellista toimintaa, niin opiskelijaa harjaannutetaan töihin, joita työmaalla tullaan tekemään. Pintakäsittelyalan opiskelijoiden opiskelu on reformin hengessä hyvin yksilöllistä ja opiskelijoiden kehittämistarpeet huomioonottavaa. Työnantajien kanssa sovitaan tapauskohtaisesti esimerkiksi aikataulut ja työmaille liikkumiset.

Opiskelijoiden työpaikkaohjaus ja perehdyttäminen ovat varsinkin työelämäjakson alkupuolella pääosin opettajien harteilla. Opettajat ovat tiiviissä yhteydenpidossa opiskelijoidensa kanssa eri viestintäkanavien avulla sekä käyvät viikoittain työmailla opiskelijoita ohjaamassa. Koska jokainen pintakäsittelyalan opiskelija kirjaa Koto-Pro-järjestelmään työaikansa sekä dokumentoi oppimisensa valokuvin ja tekstein, opettajien on helppo seurata myös Seinäjoen talousalueen ulkopuolella työskenteleviä opiskelijoiden oppimista, ja ohjata opiskelijaa tarvittaessa. Koska pintakäsittelyalan yhteistyöyritykset ovat pääosin pieniä, niin koulutettuja työpaikkaohjaajia on vähän. Koulutussopimukseen kirjataan työpaikkaohjaajaksi usein yrityksen toimitusjohtaja, joka haluaa pitää yrityksen toiminnan hallinnassaan. Toimitusjohtaja delegoi työpaikkaohjaajan tehtävät työmaalla kulloinkin työskentelevän ammattilaisen tehtäväksi. Tällöin työelämässä oppimisen tavoitteet eivät aina siirry työpaikkaohjaa-

jalle. Muutama pintakäsittelyalan opiskelija hankkii vuosittain Sedun opintoihin valinnaisesti kuuluvan työpaikkaohjaajan koulutuksen. He ovat tärkeä voimavara pintakäsittely-yritysten työpaikkaohjaajatilanteeseen.

Talonrakennusalan opiskelijoiden työelämässä oppiminen painottuu kolmannelle opiskeluvuodelle. Ensimmäisen luokan opiskelijoista hyvin harva omaa valmiuksia työelämässä oppimiseen. Vuosittain on joitakin yksittäistapauksia. Toisen vuosiluokan talonrakennusopiskelijoille annetaan mahdollisuudet työelämässä oppimiseen, mikäli osaaminen on kehittynyt tasolle, jota työelämässä oppiminen edellyttää. Entistä vähäisemmällä määrällä opiskelijoita on kokemuksen mukaan rohkeutta lähteä toisena opiskeluvuonna työelämässä oppimiseen, vaikka hyviä työpaikkoja olisi tarjolla. Talonrakennusalan opiskelijat ovat koko kolmannen opiskeluvuotensa työelämässä oppimisessa.

Talonrakennusalan yhteistyöyritykset ovat pääosin pieniä yrityksiä, jolloin yrittäjä toimii työpaikkaohjaajana. Hyvin harvalla pienyrittäjällä on työpaikkaohjaajakoulutus. Isoissa yrityksissä on muutama yksittäinen työntekijä, jonka vastaava työnjohtaja nimeää työpaikkaohjaajaksi. Hyvin yleisesti työpaikkaohjauksen hoitaa alan kokenut työntekijä, joka nimetään työpaikkaohjaajaksi työntekijän suostumuksella. Aikanaan suunniteltiin, että jokainen talonrakennusalan valmistuva opiskelija suorittaisi työpaikkaohjaajakoulutuksen opintojensa lopussa. Näin työelämä olisi saanut suuren määrän työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneita työntekijöitä, jotka olisivat jonkin verran työkokemusta kerrytettyään toimineet asiansa osaavina työpaikkaohjaajina. Suunnitelma kariutui valitettavasti resurssipulaan ja yhteistyöhaluttomuuteen.

Talotekniikka-alan opiskelijat ovat työelämässä oppimassa vasta kolmantena opiskeluvuotenaan. Opiskelijat työskentelevät yrityksissä koko kolmannen opiskeluvuotensa lukuun ottamatta syyslukukauden kahta viimeistä viikkoa, jolloin he ovat oppilaitoksessa. Kahden viikon lähijakson aikana opiskelijoiden kanssa kootaan menneen työelämässä oppimisen jakson kokemukset ja käydään henkilökohtaiset keskustelut opiskelujen etenemisestä.

Myös talotekniikka-alan yhteistyöyritykset ovat pääosin pieniä yrityksiä, jolloin yrittäjä nimetään työpaikkaohjaajaksi. Muita yrityksen työntekijöitä ei yleensä nimetä

työpaikkaohjaajiksi, koska sopimusvaiheessa ei tiedetä kenen kanssa opiskelija tulee työskentelemään. Työpaikkaohjauksen nykytilanne on talotekniikka-alan opettajien mielestä heikko, koska koulutettuja työpaikkaohjaajia ei alalla ole, eikä koulutuksia ole opettajien mielestä tarjottukaan.

5.2 Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen

Työterveyslaitoksen Ammattitaitoa yhdessä -selvityksen mukaan työpaikoille tarvitaan lisää resursseja ja ohjausosaamista, jotta reformin mukainen lisääntynyt työelämässä oppiminen onnistuisi vastaamaan työntekijätarvetta. Eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen tarvitaan erityisesti tukea. Selvityksen mukaan työpaikoilla ei tunneta ammatillisen koulutuksen uudistusta riittävän hyvin, eivätkä vastuut ja dokumentointitavat ole tiedossa. Työelämässä oppimisen haasteet tunnistetaan, ja ongelmakotiin pyritään löytämään ratkaisuja koulutuksen ja eri osapuolille tarkoitettujen oppaiden avulla. (Työterveyslaitos 2019.)

Sedu on mukana valtakunnallisessa Parasta osaamista -hankkeessa. Hankkeen pyrkimyksenä on tukea ja valmentaa työpaikkaohjaajia ammatillisen koulutuksen reformin toteuttamisessa. Hankkeen tuloksena on syntynyt mm. työelämässä oppimisen laadun varmistamisen muistilistat sekä eri osapuolille laaditut tarkistuslistat (liite 3: työpaikkaohjaajan perehdytyksen tarkistuslista). Sedussa järjestetään yhteisiä tapaamisia yrittäjille, työpaikkaohjaajille ja opetushenkilöstölle. Tapaamisissa keskustellaan työelämässä oppimisen ohjauksen kokemuksista ja informoidaan tulevista työpaikkaohjaajien koulutuksista. (Sedu 2018.)

Pintakäsittelyalan opettajilla on erittäin hyvä ja tiivis yhteistyö alan yrittäjien kanssa. Opettajat osallistuvat kuukausittain järjestettäviin yrittäjien kokouksiin, jolloin he tietävät hyvin alan kehitysnäkymät ja tarpeet. Kokouksissa opettajat voivat tuoda esiin koulutuksen uudistuksen tuomia näkökohtia. Pintakäsittelyalan opettajat kirjaavat koulutussopimukseen sovitut yhteydenpitotavat, työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen varmistamismenettelyn sekä koulutuksen tavoitteet ja keskeiset työtehtävät. Opettajat ohjeistavat työpaikkaohjaajaa ohjaan.fi-sivustoon tutustumiseen ja lisäksi kirjaavat koulutussopimukseen tärkeitä kohtia ohjaan.fi-sivuston perehdyttämisohjeista. Sedun uuden ohjeistuksen mukaan opiskelijahallintojärjestelmään on lisätty

kohta, jossa on kaksi vaihtoehtoa eli työpaikkaohjaaja on perehdytetty tarkistuslistan mukaisesti tai työpaikkaohjaaja on osallistunut työpaikkaohjaajakoulutukseen. Opettajan on ohjeistuksen mukaan laitettava rasti jompaankumpaan kohtaan, jolloin lain henki tulee täytettyä. Pintakäsittelyalan opettajien mukaan työelämässä oppimisen ongelmana on se, että yrittäjiä ei saada osallistumaan työpaikkaohjaajakoulutukseen, koska koulutusaika on yrittäjien mielestä pois tehokkaasta työajasta.

Talonrakennusalan ja talotekniikka-alan yhteistyöyrityksissä on hyvin vähän koulutettuja työpaikkaohjaajia. Koulutuksiin ei hakeuduta, koska koulutusaika koetaan menetetyksi työajaksi. Perehdytys jää siten yrityksen edustajan ja opettajan väliseksi keskusteluksi sopimusta tehtäessä. Sedun tarjoama työpaikkaohjaajakoulutus ei haastateltavien opettajien mielestä kohtaa opettajia eikä työelämää. Suurten muutosten myllerryksessä toimivat opettajat kokevat koulutuksista ja uusista käytänteistä ilmoittamisen hukkuvan sähköpostien tulvaan. Kuvaavaa on, että yksi viidestä haastateltavasta opettajasta oli rekisteröinyt uusimman ohjeistuksen oppilashallintojärjestelmään merkitsemisestä.

6. TUTKIMUSMENETELMÄT JA -AINEISTO

6.1 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmät jaetaan laadulliseen eli kvalitatiiviseen tutkimusmenetelmään ja määrälliseen eli kvantitatiiviseen tutkimusmenetelmään (Vilkka 2005, 49-50). Hirsjärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 140) kuvaavat, että kvantitatiivisessa tutkimuksessa keskeisiä asioita ovat hypoteesien esittäminen, johtopäätökset aiemmista tutkimuksista, aiemmat teoriat ja käsitteiden määrittely. Myös perusjoukko ja siitä otettava otos, koejärjestelyt tai aineiston keruun suunnitelmat, muuttujien muodostaminen taulukkomuotoon, aineiston saattaminen tilastollisesti käsiteltävään muotoon ja päätelmien teko havaintoaineiston tilastolliseen analysointiin perustuen ovat Hirsjärven ym. (2009, 140) mukaan hyvin keskeisiä.

Kvalitatiivisen tutkimuksen tyypillisiin piirteisiin kuuluvat Hirsjärven ym. (2009, 164) mukaan se, että tutkimus on luonteeltaan kokonaisvaltaista tiedon hankintaa ja aineisto kootaan luonnollisissa tilanteissa. Kirjoittajien mukaan ihmistä suositaan tiedon keruun instrumenttina ja aineistoa käsitellään yksityiskohtaisesti ja monitahoisesti. Hirsjärven ym. (2009, 164) mukaan aineiston hankinnassa suositaan laadullisia metodeja ja kohdejoukko valitaan tarkoituksenmukaisesti. Kirjoittajien mukaan jokainen tapaus on ainutlaatuinen ja aineistoa tulkitaan sen mukaisesti. Tutkimussuunnitelma muotoutuu kirjoittajien mukaan tutkimuksen edetessä ja suunnitelmia voidaan muuttaa. Tutkimusmenetelmän valinnassa pyritään löytämään vastaus kysymykseen, millaista tietoa tutkimuksella tavoitellaan (Vilkka 2005, 51). Kirjoittajan mukaan tutkimusongelma, tutkimuskysymykset ja tiedonintressi suuntaavat toimeksiantajan ohella tutkimusmenetelmän valintaa.

Tässä tutkimuksessa käytettiin sekä kvalitatiivisia että kvantitatiivisia tutkimusmenetelmiä. Kvalitatiivisen tutkimusmenetelmän aineistonkeruumenetelmänä käytettiin henkilökohtaista haastattelua. Kvantitatiivisen tutkimusmenetelmän aineistonkeruumenetelminä käytettiin lomakekyselyä ja strukturoitua haastattelua. Tässä tutkimuksessa selvitettiin työpaikkaohjauksen nykytilaa Sedu Kirkkokadun pintakäsittely-, talonrakennus- sekä talotekniikka-aloilla. Tutkittavien kohdejoukko oli pieni ja

heiltä haluttiin syventävää tietoa. Aineistoa tarkasteltiin monitahoisesti ja yksityiskohtaisesti.

6.2 Tutkimusaineisto ja aineiston keruu

Tutkimusaineiston peruskeruumenetelmiä ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja dokumenttien käyttö (Hirsjärvi ym. 2009, 191-192). Haastattelussa ollaan suoraan vuorovaikutuksessa haastateltavan kanssa, joten haastattelussa voidaan motivoida henkilöitä paremmin kuin lomaketutkimuksessa, haastateltavilla on enemmän mahdollisuuksia tulkita kysymyksiä ja tavoitettavuus on parempi (Hirsjärvi ym. 2009, 204). Edellä mainitut edut tukivat haastattelun olevan yksi tämän tutkimuksen aineistonkeruumenetelmistä.

Hirsjärvi ym. (2009, 208-209) ovat jakaneet haastattelut kolmeen eri ryhmään: lomakehaastatteluun, avoimeen haastatteluun ja teemahaastatteluun. Lomakehaastattelussa eli strukturoidussa haastattelussa haastattelu tapahtuu lomakkeen perusteella, jossa kysymysten ja väitteiden muoto on täysin määrätty, samoin kuin kysymysten esittämisjärjestys. Kirjoittajien mukaan avoimessa haastattelussa eli strukturoimattomassa haastattelussa keskustellaan asioista, joissa haastateltavien ajatukset, mielipiteet, tunteet ja käsitykset tulevat aidosti esille. Hirsjärven ym. mukaan teemahaastattelu on lomakehaastattelun ja avoimen haastattelun välimuoto, jossa haastattelun teemat on ennalta määritelty, mutta kysymysten tarkka muoto ja esittämisjärjestys puuttuvat. Teemahaastattelu voidaan toteuttaa yksilöhaastatteluna, parihaastatteluna tai ryhmähaastatteluna (Hirsjärvi ym. 2009, 210).

Tässä tutkimuksessa tutkimusaineistona olivat tutkimuksen kohteena olevien opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien, opettajien sekä Sedun ja yritysten johdon haastattelut. Työpaikkaohjaajien ja opettajien haastattelulajiksi valittiin lomakehaastattelu sähköpostitse. Opiskelijoiden haastattelulajiksi valittiin aluksi lomakehaastattelu henkilökohtaisesti, näin olisi pyritty varmistamaan mahdollisimman hyvä vastausprosentti. Opiskelijoista suurin osa oli kuitenkin työelämässä oppimassa ympäri maakuntaa, joten heidänkin kohdalla päädyttiin lomakehaastatteluun sähköpostitse. Yritysten johtohenkilöiden sekä Sedun johdon haastattelulajiksi valittiin aluksi struk-

turoitu yksilöhaastattelu. Työkiireiden vuoksi päädyttiin lomakehaastatteluun sähköpostitse. Yksi johdon edustaja halusi haastattelun tehtävän teemahaastatteluna. Teemahaastattelu nauhoitettiin, litteroitiin ja hyväksytettiin haastateltavalla. Haastattelulomakkeet laadittiin Webropol-ohjelman avulla, ja haastateltavat valittiin hakijapalveluiden ja tutkimuksen kohteena olevien alojen opettajien avustuksella. Haastattelulomakkeet lähetettiin sähköpostitse esittelyviestin jälkeen. Koska vastauksia tuli vain muutama, niin opettajien avustuksella lähetettiin puhelimitse kyselyn vastauslinkki. Yhden alan opettajien ja työpaikkaohjaajien kokouksessa muistutettiin kyselystä ja toivottiin vastauksia. Edellä mainittujen toimenpiteiden avulla 37:lle opiskelijalle toimitetuista kyselyistä saatiin 36 vastausta eli vastausprosentiksi tuli 97 %. 24:lle työpaikkaohjaajalle toimitetuista kyselyistä saatiin 12 vastausta eli vastausprosentiksi tuli 50 %. Kuudelle opettajalle toimitetuista kyselyistä saatiin viisi vastausta eli vastausprosentiksi saatiin 83 %. Kesäkiireiden vuoksi yrittäjistä vain kaksi lupautui vastaamaan kyselyyn ja Sedun johtajista neljästä vastaamaan lupautuneesta kolme vastasi kyselyyn.

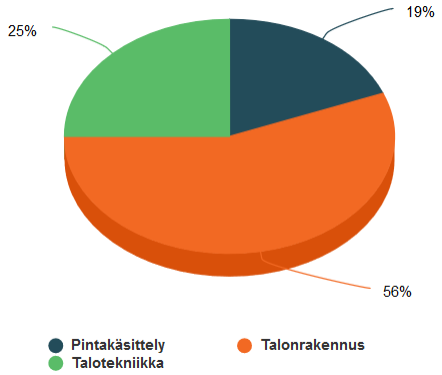
7 TULOKSET

7.1 Opiskelijakyselyn tulokset

37:lle Pintakäsittely-, Talonrakennus- ja Talotekniikka-alojen opiskelijalle toimitetusta kyselystä saatiin 36 vastausta eli vastausprosentiksi tuli 97 %.

Kysymys 1. Olen seuraavan tutkinnon opiskelija

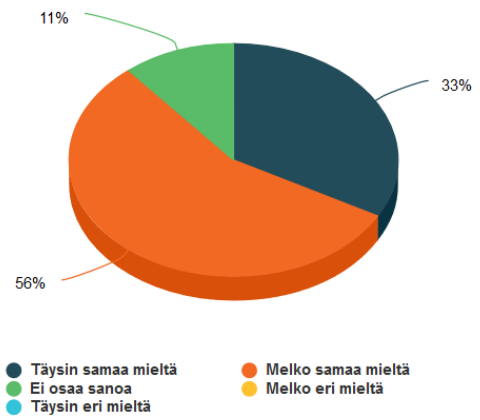
Vastaajista 7 (19 %) oli Pintakäsittelyalan opiskelijoita, 20 (56 %) oli Talonrakennusalan opiskelijoita ja 9 (25 %) oli Talotekniikka-alan opiskelijoita.



Kuvio 14. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 2. Sain riittävästi tietoa työelämässä oppimiseni tavoitteista

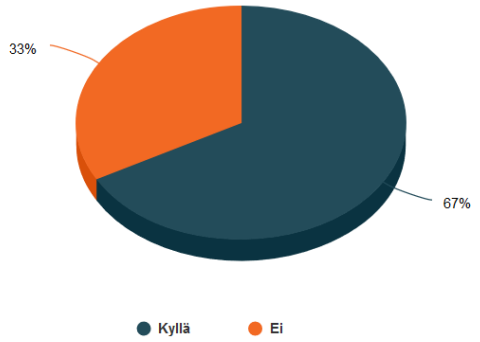
Opiskelijoista 12 (33 %) oli täysin samaa mieltä ja 20 (56 %) melko samaa mieltä, että oli saanut riittävästi tietoa työelämässä oppimisensa tavoitteista. Vastaajista 4 (11 %) ei osannut sanoa, oliko saanut riittävästi tietoa työelämässä oppimisensa tavoitteista.



Kuvio 15. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 3. HOKS-suunnitelmaani on kirjattu työelämässä oppimiseni tavoitteet

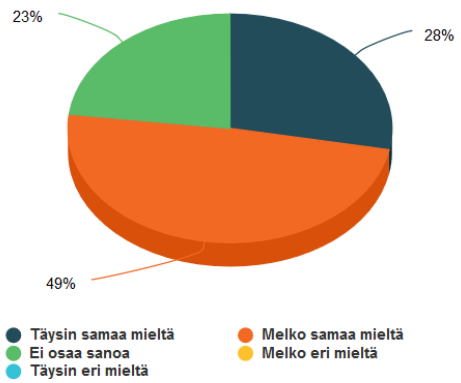
Opiskelijoista 24 (67 %) oli sitä mieltä, että heidän työssäoppimisensa tavoitteet on kirjattu HOKS-suunnitelmaan. Vastaajista 12:n (33 %) mielestä heidän työelämässä oppimisensa tavoitteita ei ole kirjattu HOKS-suunnitelmaan.



Kuvio 16. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 4. Työpaikan työtehtävät vastasivat HOKS-suunnitelman työelämässä oppimiseni tavoitteita

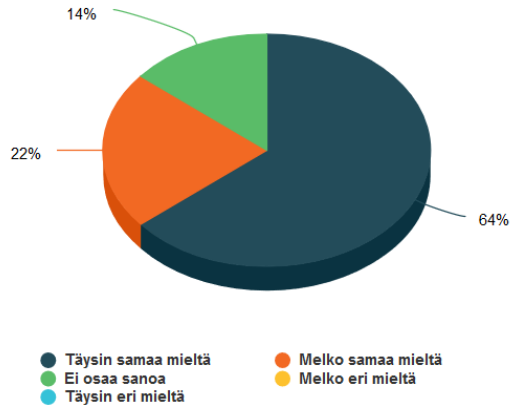
Vastaajista 10 (28 %) oli täysin samaa mieltä ja 17 (49 %) melko samaa mieltä, että työpaikan työtehtävät vastasivat HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisensa tavoitteita. Opiskelijoista 8 (23 %) ei osannut sanoa, vastasivatko työpaikan työtehtävät HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisensa tavoitteita.



Kuvio 17. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 5. Sain työelämässä oppimiseni aikana riittävästi tukea työpaikkaohjaajaltani

Opiskelijoista 23 (64 %) oli täysin samaa mieltä ja 8 (22 %) melko samaa mieltä, että oli saanut riittävästi tukea työpaikkaohjaajaltaan työelämässä oppimisensa aikana. Vastaajista 5 (14%) ei osannut sanoa, oliko saanut riittävästi tukea työpaikkaohjaajaltaan työelämässä oppimisensa aikana.

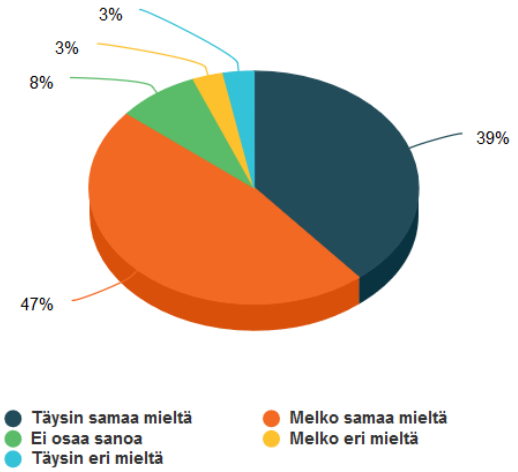


Kuvio 18. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 6. Sain työelämässä oppimiseni aikana riittävästi palautetta työpaikkaohjaajaltani

Vastaajista 14 (39 %) oli täysin samaa mieltä ja 17 (47 %) melko samaa mieltä, että oli saanut riittävästi palautetta työpaikkaohjaajaltaan työelämässä oppimisensa aikana. Vastaajista 3 (8 %) ei osannut sanoa, oliko saanut riittävästi palautetta työpaikkaohjaajaltaan työelämässä oppimisensa aikana. Opiskelijoista 1 (3 %) oli

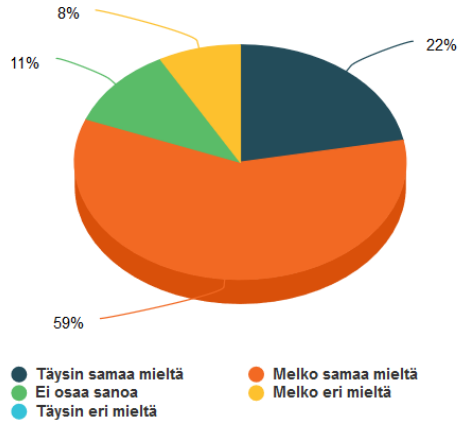
melko eri mieltä ja 1 (3 %) täysin eri mieltä, että oli saanut riittävästi palautetta työpaikkaohjaajaltaan työelämässä oppimisensa aikana.



Kuvio 19. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 7. Sain työelämässä oppimiseni aikana riittävästi tukea ohjaavalta opettajaltani

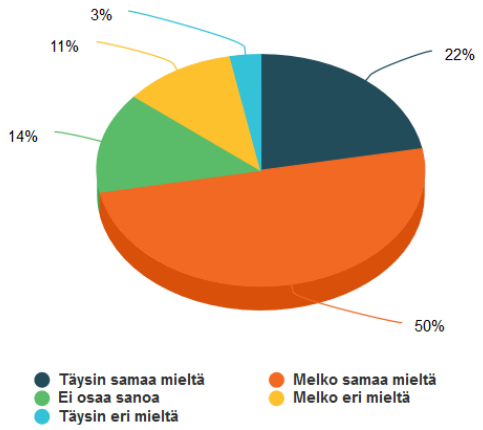
Opiskelijoista 8 (22 %) oli täysin samaa mieltä ja 21 (59 %) melko samaa mieltä, että oli saanut riittävästi tukea ohjaavalta opettajaltaan työelämässä oppimisensa aikana. Vastaajista 4 (11 %) ei osannut sanoa, oliko saanut riittävästi tukea ohjaavalta opettajaltaan työelämässä oppimisensa aikana. Opiskelijoista 3 (8 %) oli melko eri mieltä, että oli saanut riittävästi tukea ohjaavalta opettajaltaan työelämässä oppimisensa aikana.



Kuvio 20. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 8. Pidin säännöllisesti yhteyttä ohjaavan opettajani kanssa

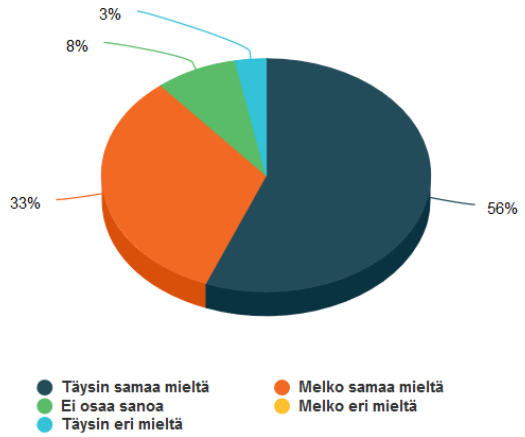
Opiskelijoista 8 (22 %) oli täysin samaa mieltä ja 18 (50 %) melko samaa mieltä, että piti säännöllisesti yhteyttä ohjaavan opettajansa kanssa. Vastaajista 5 (14 %) ei osannut sanoa, pitikö säännöllisesti yhteyttä ohjaavan opettajansa kanssa. Opiskelijoista 4 (11 %) on melko eri mieltä ja 1 (3 %) täysin eri mieltä, että piti säännöllisesti yhteyttä ohjaavan opettajansa kanssa.



Kuvio 21. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 9. Minut perehdytettiin työpaikalla työelämässä oppimiseni alussa

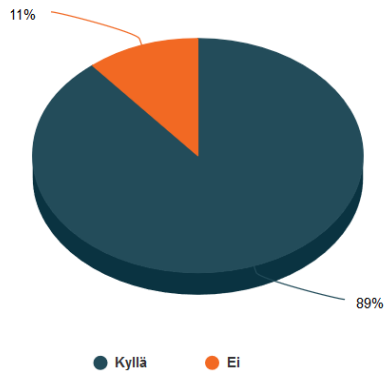
Vastaajista 20 (56 %) oli täysin samaa mieltä ja 12 (33 %) melko samaa mieltä, että hänet perehdytettiin työpaikalla työelämässä oppimisen alussa. Opiskelijoista 3 (8 %) ei osannut sanoa, perehdytettiinkö hänet työpaikalla työelämässä oppimisen alussa. Vastaajista 1 (3 %) oli täysin eri mieltä, että hänet perehdytettiin työpaikalla työelämässä oppimisensa alussa.



Kuvio 22. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 10. Suoritin näytön työelämässä oppimiseni aikana

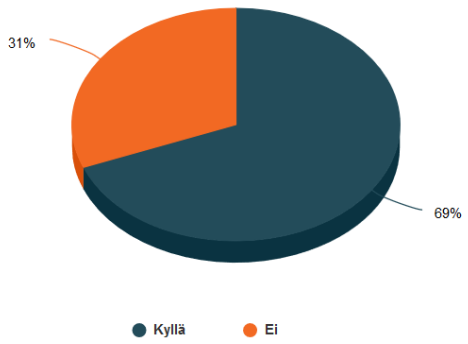
Opiskelijoista 32 (89 %) oli suorittanut näytön työelämässä oppimisen aikana. Opiskelijoista 4 (11 %) ei ollut suorittanut näyttöä työelämässä oppimisen aikana.



Kuvio 23. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 11. Työpaikkaohjaajani toimi näytön arvioijana

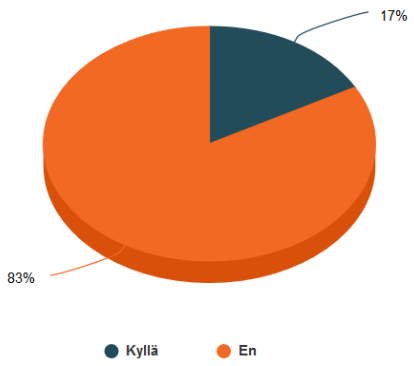
Opiskelijoista 25:llä (69 %) työpaikkaohjaaja oli toiminut näytön arvioijana. Opiskelijoista 11:llä (31 %) työpaikkaohjaaja ei ollut toiminut näytön arvioijana.



Kuvio 24. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 13. Haluaisin itse opiskella työpaikkaohjaajakoulutuksen Sedun opintoina

Vastaajista 6 (17 %) haluaisi opiskella työpaikkaohjaajakoulutuksen Sedun opintoina. Opiskelijoista 29 (83 %) ei haluaisi opiskella työpaikkaohjaajakoulutusta Sedun opintoina.



Kuvio 25. Vastausten suhteellinen jakauma

Avoimen kysymyksen 12 vastaukset (13 vastausta). Miten työelämässä oppimista pitäisi kehittää?

”Olisi hyvä, että työpaikkaohjaaja ehtisi käydä päivittäin katsomassa mitä on tehnyt ja minkälaista jälkeä on tullut. Opiskelija haluaa kuulla myös palautetta omasta työstään matkan varrella, eikä pelkästään loppuarvioinnin yhteydessä”

”Enemmän vaan työmaaoppimista koulunkin puolelta”

”Ettei se olisi vuoden pituinen jakso”

”Ainakin viimeisimmässä työharjoittelupaikassa työ ei ollut kovin monipuolista. Itse ainakin haluaisin oppia työharjoittelupaikassa monipuolisesti kaikkea”

”Työpaikkaohjaajat ovat monesti kiireisiä, vähemmän töitä heille tai enemmän työntekijöitä työpaikalle”

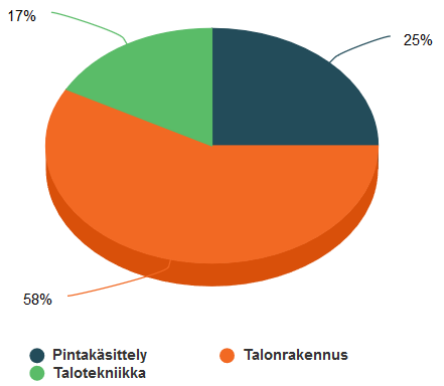
Opiskelijoista 3 oli sitä mieltä, että työelämässä oppimista ei tarvitse kehittää mitenkään. Opiskelijoista 4 ei osannut sanoa, miten työelämässä oppimista pitäisi kehittää.

7.2 Työpaikkaohjaajakyselyn tulokset

24:lle Pintakäsittely-, Talonrakennus- ja Talotekniikka-alojen työpaikkaohjaajalle toimitetusta kyselystä saatiin 12 vastausta eli vastausprosentiksi tuli 50 %.

Kysymys 2. Ohjaamani opiskelija on seuraavan tutkinnon opiskelija

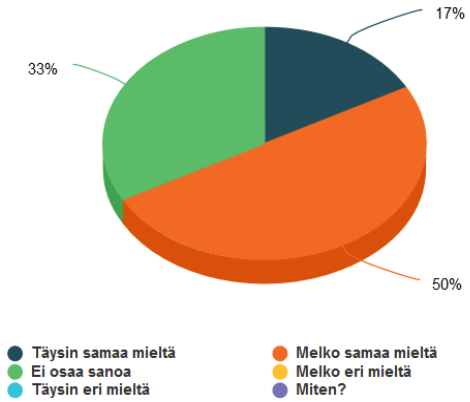
Vastanneilla työpaikkaohjaajilla oli ohjattavanaan 3 (25 %) Pintakäsittelyalan opiskelijaa, 7 (58 %) Talonrakennusalan opiskelijaa ja 2 (17 %) Talotekniikka-alan opiskelijaa.



Kuvio 26. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 3. Opiskelijoiden työelämässä oppiminen näkyy yrityksemme strategiassa

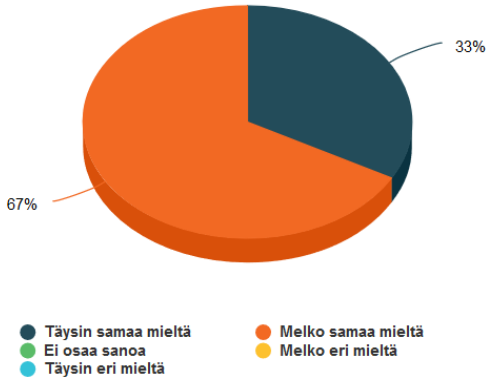
Vastaajista 2 (17 %) oli täysin samaa mieltä ja 6 (50 %) melko samaa mieltä, että opiskelijoiden työelämässä oppiminen näkyy heidän yrityksensä strategiassa. Vastaajista 4 (33 %) ei osannut sanoa, näkyykö opiskelijoiden työelämässä oppiminen heidän yrityksensä strategiassa.



Kuvio 27. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 4. Sain riittävästi tietoa opiskelijan työelämässä oppimisen tavoitteista

Työpaikkaohjaajista 4 (33 %) oli täysin samaa mieltä ja 8 (67 %) melko samaa mieltä, että oli saanut riittävästi tietoa opiskelijan työelämässä oppimisen tavoitteista.



Kuvio 28. Vastausten suhteellinen jakauma

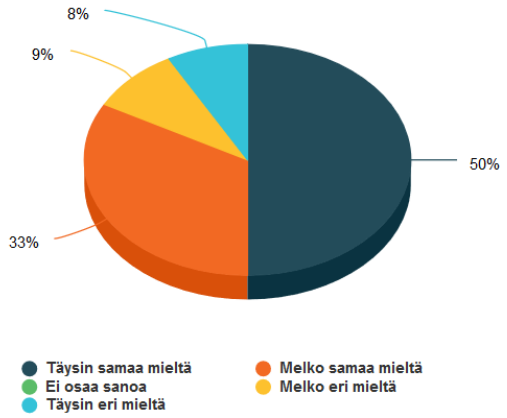
Kysymys 5. Työpaikan työtehtävät vastasivat opiskelijan HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisen tavoitteita

Vastaajista 6 (50 %) oli täysin samaa mieltä ja 6 (50 %) melko samaa mieltä, että työpaikan työtehtävät vastasivat opiskelijan HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisen tavoitteita.

Kuvio 29. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 6. Sain ohjaavalta opettajalta riittävästi tietoa työelämässä oppimaan tulevasta opiskelijasta

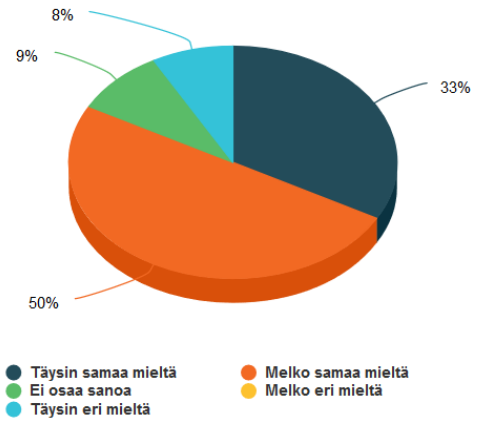
Työpaikkaohjaajista 6 (50 %) oli täysin samaa mieltä ja 4 (33 %) melko samaa mieltä, että oli saanut ohjaavalta opettajalta riittävästi tietoa työelämässä oppimaan tulevasta opiskelijasta. Vastaajista 1 (9 %) oli melko eri mieltä ja 1 (8 %) täysin eri mieltä, että oli saanut ohjaavalta opettajalta riittävästi tietoa työelämässä oppimaan tulevasta opiskelijasta.



Kuvio 30. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 7. Sain työelämässä oppimisen aikana riittävästi tukea ohjaavalta opettajalta opiskelijan ohjaamiseen

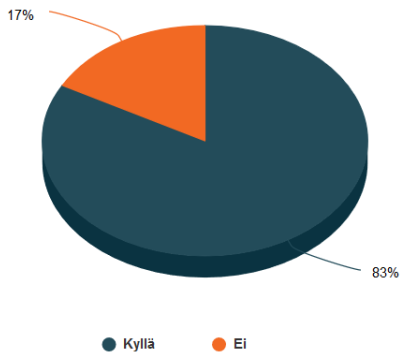
Vastaajista 4 (33 %) oli täysin samaa mieltä ja 6 (50 %) melko samaa mieltä, että oli saanut riittävästi tukea ohjaavalta opettajalta työelämässä oppimisen aikana opiskelijan ohjaamiseen. Vastaajista 1 (9 %) ei osannut sanoa, oliko saanut tarpeeksi tukea ohjaavalta opettajalta työelämässä oppimisen aikana opiskelijan ohjaamiseen. Työpaikkaohjaajista 1 (8 %) oli täysin eri mieltä siitä, että oli saanut tarpeeksi tukea ohjaavalta opettajalta työssäoppimisen aikana opiskelijan ohjaamiseen.



Kuvio 31. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 8. Opiskelija suoritti näytön työelämässä oppimisen aikana

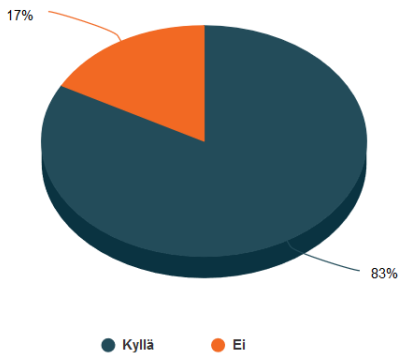
Vastaajien ohjattavista 10 (83 %) suoritti näytön työelämässä oppimisen aikana. Vastaajien ohjattavista 2 (17 %) ei suorittanut näyttöä työelämässä oppimisen aikana.



Kuvio 32. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 9. Toimin opiskelijan näytön arvioijana

Työpaikkaohjaajista 10 (83 %) toimi opiskelijan näytön arvioijana. Työpaikkaohjaajista 2 (17 %) ei toiminut opiskelijan näytön arvioijana.

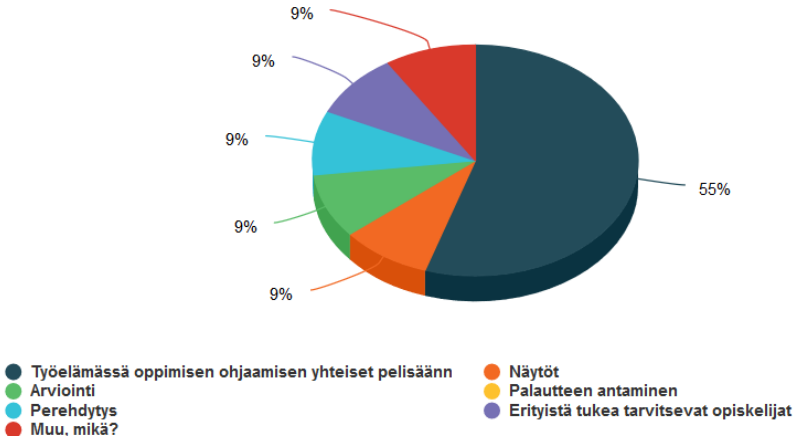


Kuvio 33. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 10. Työpaikkaohjaajana haluaisin vahvistaa osaamistani seuraavissa osa-alueissa

Vastaajista 6 (55 %) haluaisi vahvistaa osaamistaan työelämässä oppimisen ohjaamisen yhteisissä pelisäännöissä. Vastaajista 1 (9 %) haluaisi vahvistaa osaamistaan näytöissä ja 1 (9 %) haluaisi vahvistaa osaamistaan arvioinnissa. Vastaajista

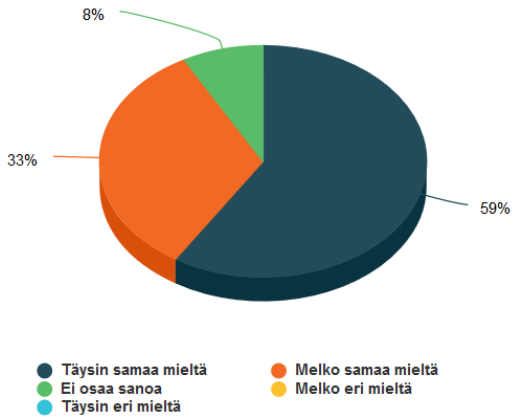
1 (9 %) haluaisi vahvistaa osaamistaan perehdytyksessä ja 1 (9 %) haluaisi vahvistaa osaamistaan erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista. Työpaikkaohjaajista 1 (9 %) haluaisi vahvistaa osaamistaan kaikissa esitetyissä osa-alueissa.



Kuvio 34. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 11. Yhteistyö Sedun kanssa on sujuvaa

Työpaikkaohjaajista 7 (59 %) oli täysin samaa mieltä ja 4 (33 %) melko samaa mieltä, että yhteistyö Sedun kanssa on sujuvaa. Vastaajista 1 (8 %) ei osannut sanoa, onko yhteistyö Sedun kanssa sujuvaa.



Kuvio 35. Vastausten suhteellinen jakauma

Avoimen kysymyksen 12 vastaukset (6 vastausta). Ehdotukseni yhteistyön kehittämiseksi Sedun ja yritysten välillä

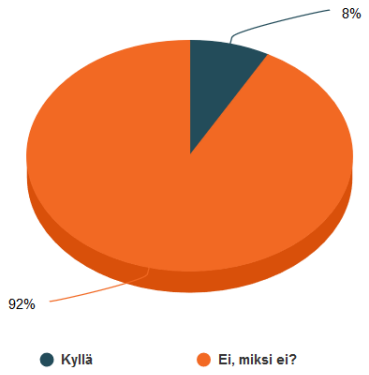
”Voisi olla kaksikin opiskelijaa yhtä aikaa työssä oppimisessa. Voisivat annettuja työtehtäviä tehdä yhdessäkin. Tietysti valvottuna”

”Säännöllinen yhteydenpito”

”Jos nyt ensi alkuun lisättäisiin opettajien vierailuja työpaikoilla, joilla harjoittelijoita on työssä”
”Jos tietäisi ennakolta mitä näyttöjä kaverin pitäisi suorittaa, olisi helpompi ennakoida näitä ja antaa paremmin heille mahdollisuuksia suorittaa näitä työmaalla olon aikana”
Yhden vastaajan mielestä kaikki ok ja yksi vastaaja ei osannut nyt sanoa.

Avoimen kysymyksen 13 vastaukset (5 vastausta). Työelämässä oppimisen haasteet tällä hetkellä
”Pystyä tarjoamaan riittävän monipuolisia työtehtäviä”
”Ei mitään ongelmaa, jos innokas kaveri”
”Taloudelliset asiat, toisen opetus hidastaa opettavan henkilön omaa työtä”
”Työssäoppijan motivaatio ja yrityksien nykyinen kiireellisyys ja hektisyys, ei ehditä panostaa riittävästi työssäoppijan perehdytykseen ja tarpeisiin”
”Hyviä työpaikkoja, joissa hyviä ohjaajia, ei ole liikaa tarjolla. Samaten opiskelijoiden työmotivaatiossa ja kiinnostuksessa alaa kohtaan reilusti parannettavaa…”

Kysymys 14. Minulla on työpaikkaohjaajakoulutus
Vastaajista 1:llä (8 %) on työpaikkaohjaajakoulutus ja 11:llä (92 %) ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta.



Kuvio 36. Vastausten suhteellinen jakauma

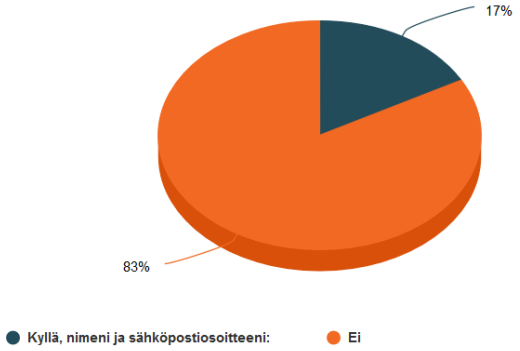
Avoimeen lisäkysymykseen, miksi ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta annettiin 4 vastausta
”Ei ole tullut aiemmin tietooni”
”Ei ole tullut aihe vastaan”

”Miksi pitäisi olla”

”??”

Kysymys 15. Toivoisin, että minulle lähetettäisiin tietoa työpaikkaohjauksesta

Työpaikkaohjaajista 2 (17 %) haluaa, että hänelle lähetettäisiin tietoa työpaikkaohjauksesta. Työpaikkaohjaajista 10 (83 %) ei halunnut, että hänelle lähetettäisiin tietoa työpaikkaohjauksesta.



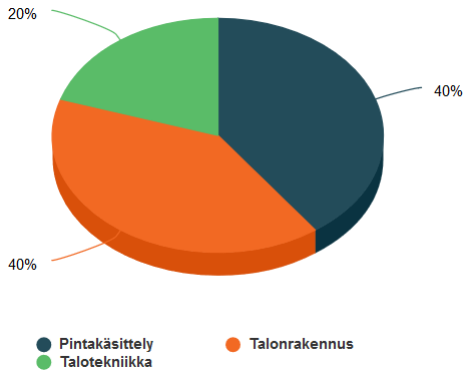
Kuvio 37. Vastausten suhteellinen jakauma

7.3 Opettajakyselyn tulokset

6:lle Pintakäsittely-, Talonrakennus- ja Talotekniikka-alan opettajille toimitetusta kyselystä saatiin 5 vastausta eli vastausprosentiksi tuli 83 %.

Kysymys 1. Olen seuraavan tutkinnon opettaja

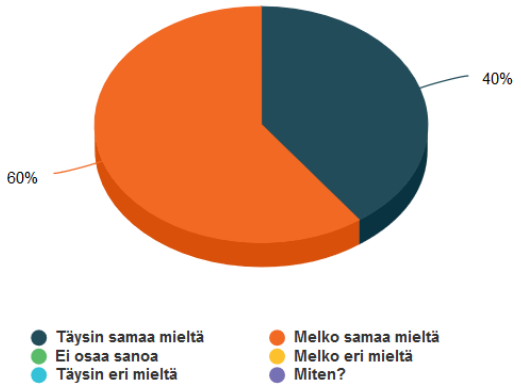
Opettajista 2 (40 %) oli Pintakäsittelyalan opettajia, 2 (40%) oli Talonrakennuksen opettajia ja 1 (20 %) oli Talotekniikka-alan opettaja.



Kuvio 38. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 2. Opiskelijoiden työelämässä oppiminen näkyy Sedun strategiassa

Opettajista 2 (40 %) oli täysin samaa mieltä ja 3 (60 %) melko samaa mieltä, että opiskelijoiden työelämässä oppiminen näkyy Sedun Strategiassa.



Kuvio 39. Vastausten suhteellinen jakauma

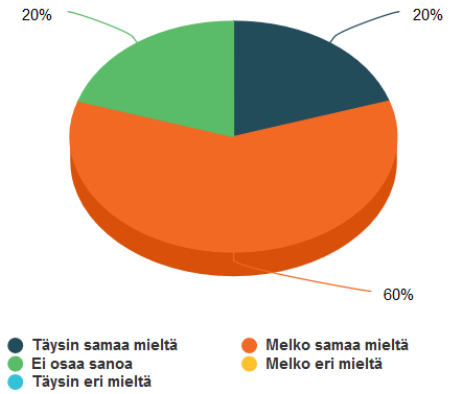
Kysymys 3. Sedussa on yhteisesti sovitut käytänteet työelämässä oppimisen toteuttamiseen

Opettajista 4 (80 %) oli melko samaa mieltä, että Sedussa on yhteisesti sovitut käytänteet työelämässä oppimisen toteuttamiseen. Vastaajista 1 (20 %) ei osannut sanoa, onko Sedussa yhteisesti sovitut käytänteet työelämässä oppimisen toteuttamiseen.

Kuvio 40. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 4. Sedussa on kehitetty työpaikkaohjaajien koulutusta

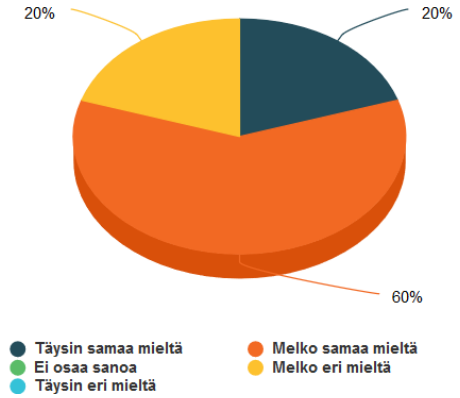
Opettajista 1 (20 %) oli täysin samaa mieltä ja 3 (60 %) melko samaa mieltä, että Sedussa on kehitetty työpaikkaohjaajien kolutusta. Opettajista 1 (20 %) ei osannut sanoa, onko Sedussa kehitetty työpaikkaohjaajien koulutusta.



Kuvio 41. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 5. Sedun ohjeistus työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen saavuttaa opettajat

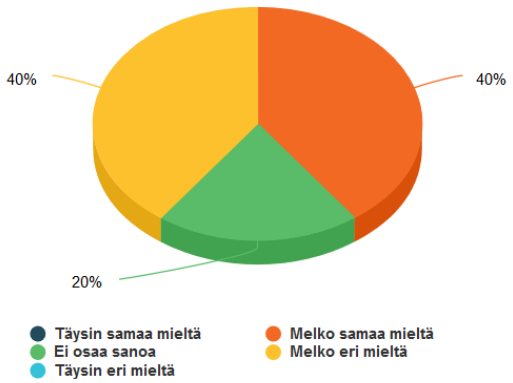
Vastaajista 1 (20 %) oli täysin samaa mieltä ja 3 (60 %) melko samaa mieltä, että Sedun ohjeistus työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen saavuttaa opettajat. Vastaajista 1 (20 %) oli melko eri mieltä siitä, että Sedun ohjeistus työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen saavuttaa opettajat.



Kuvio 42. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 6. Kirjaan työelämässä oppimisen tavoitteet opiskelijan HOKS-suunnitelmaan

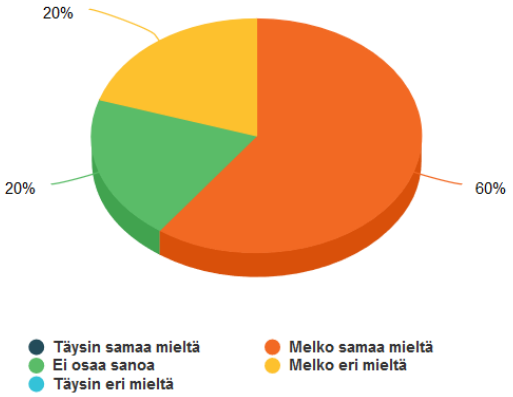
Opettajista 2 (40 %) oli melko samaa mieltä, että kirjaa työelämässä oppimisen tavoitteet opiskelijan HOKS-suunnitelmaan. Opettajista 1 (20 %) ei osannut sanoa, kirjaako työssäoppimisen tavoitteet opiskelijan HOKS-suunnitelmaan. Opettajista 2 (40 %) oli melko eri mieltä, että kirjaa työelämässä oppimisen tavoitteet opiskelijan HOKS-suunnitelmaan.



Kuvio 43. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 7. Työpaikan työtehtävät vastaavat HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisen tavoitteita

Vastaajista 3 (60 %) oli melko samaa mieltä, että työpaikan työtehtävät vastaavat HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisen tavoitteita. Vastaajista 1 (20 %) ei osannut sanoa, vastaako työpaikan työtehtävät HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisen tavoitteita. Vastaajista 1 (20%) oli melko eri mieltä, että työpaikan työtehtävät vastaavat HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisen tavoitteita.

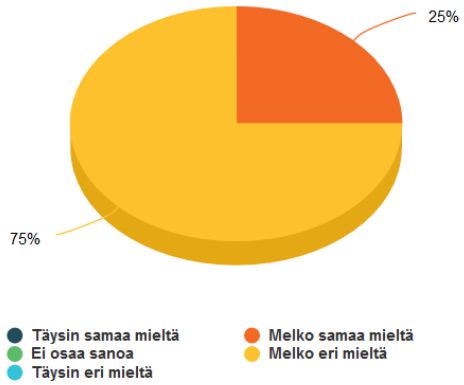


Kuvio 44. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 8. Päivitän koulutussopimukseen liittyvät muutokset HOKS-suunnitelmaan yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa

Opettajista 1 (25 %) oli melko samaa mieltä, että päivittää koulutussopimukseen liittyvät muutokset HOKS-suunnitelmaan yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Vastaajista 3 (75 %) oli melko eri mieltä, että päivittää koulutussopimukseen

liittyvät muutokset HOKS-suunnitelmaan yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa.



Kuvio 45. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 9. Pidän säännöllisesti yhteyttä opiskelijan kanssa työelämässä oppimisen aikana

Opettajista 2 (40 %) oli täysin samaa mieltä ja 3 (60 %) melko samaa mieltä, että pitävät säännöllisesti yhteyttä opiskelijan kanssa työelämässä oppimisen aikana.

Kuvio 46. Vastausten suhteellinen jakauma

Avoimen kysymyksen 10 vastaukset (5 vastausta). Miten ja kuinka usein pidät yhteyttä opiskelijan kanssa työelämässä oppimisen aikana?

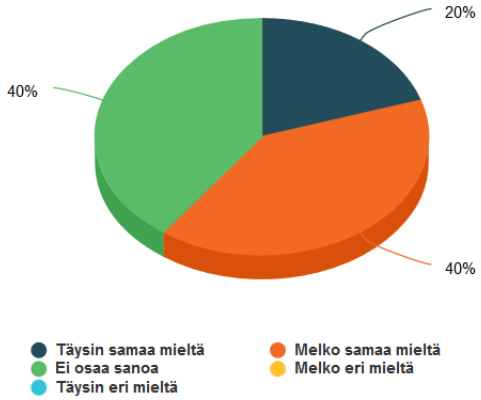
”Viikoittain, viestein, opiskelijan dokumentointia/työajan seurantaa seuraten sekä käynnein”

”Kerran tai kaksi viikossa ja tarvittaessa WhatsApp-viestintää”

”1. käynti n. kahden viikon kuluessa ja sen jälkeen WhatsApp tai soitto tarpeen mukaan n. 1-2kk:n välein riippuen jakson pituudesta. Loput käynnit pääasiassa näyttöjen vastaanottojen yhteydessä”
”Tapauskohtaista. 2-10 kertaa”

Kysymys 11. Pidän säännöllisesti yhteyttä työpaikkaohjaajan kanssa työelämässä oppimisen aikana

Vastaajista 1 (20 %) oli täysin samaa mieltä ja 2 (40 %) melko samaa mieltä, että pitää säännöllisesti yhteyttä työpaikkaohjaajan kanssa työelämässä oppimisen aikana. Opettajista 2 (40 %) ei osannut sanoa, pitääkö säännöllisesti yhteyttä työpaikkaohjaajan kanssa työelämässä oppimisen aikana.



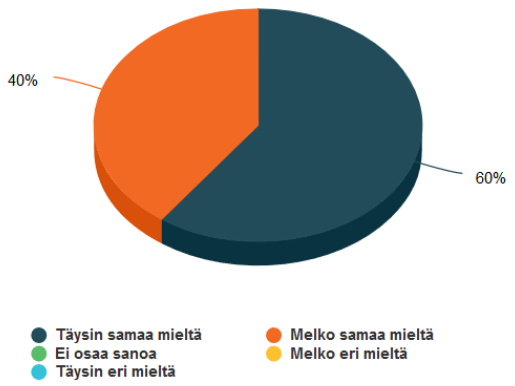
Kuvio 47. Vastausten suhteellinen jakauma

Avoimen kysymyksen 12 vastaukset (5 vastausta). Miten ja kuinka usein pidät yhteyttä työpaikkaohjaajan kanssa työelämässä oppimisen aikana?

”Viikoittain puhelimella sekä tavaten”
”Kerran viikossa”
”Muutaman kerran viikossa”
”Riippuu jakson pituudesta ja/tai opiskelijan sopeutumisesta 2 vkon – 2 kk:n välein”
”Satunnaisesti käyntien yhteydessä”

Kysymys 13. Osaan tukea työpaikkaohjaajaa opiskelijoiden ohjauksen toteuttamisessa

Vastaajista 3 (60 %) oli täysin samaa mieltä ja 2 (40 %) melko samaa mieltä, että osaa tukea työpaikkaohjaajaa opiskelijoiden ohjauksen toteuttamisessa.



Kuvio 48. Vastausten suhteellinen jakauma

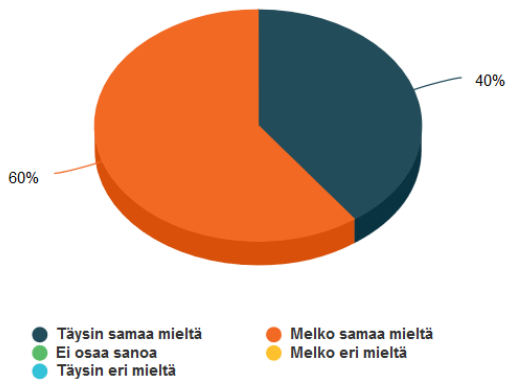
Kysymys 14. Osaan tukea työpaikkaohjaajaa erityistä tukea tarvitsevien tai eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjauksen toteuttamisessa

Opettajista 5 (100 %) oli melko samaa mieltä, että osaa tukea työpaikkaohjaajaa erityistä tukea tarvitsevien tai eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjauksen toteuttamisessa.

Kuvio 49. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 15. Osaan perehdyttää opiskelijan näyttöjen suorittamiseen työpaikalla

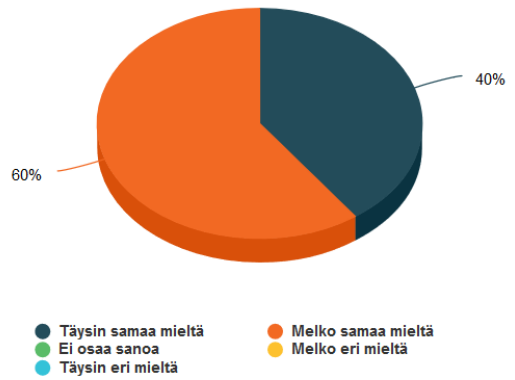
Vastaajista 2 (40 %) oli täysin samaa mieltä ja 3 (60 %) melko samaa mieltä, että osaa perehdyttää opiskelijan näyttöjen suorittamiseen työpaikalla.



Kuvio 50. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 16. Osaan perehdyttää työpaikkaohjaajan näyttöjen arviointiin

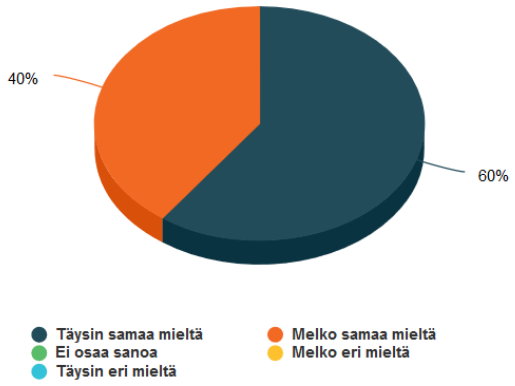
Opettajista 2 (40 %) oli täysin samaa mieltä ja 3 (60 %) melko samaa mieltä, että osaa perehdyttää työpaikkaohjaajan näyttöjen arviointiin.



Kuvio 51. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 17. Arvioimme opiskelijan osaamista yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa

Vastaajista 3 (60 %) oli täysin samaa mieltä ja 2 (40 %) melko samaa mieltä, että arvioivat opiskelijan osaamista yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa.



Kuvio 52. Vastausten suhteellinen jakauma

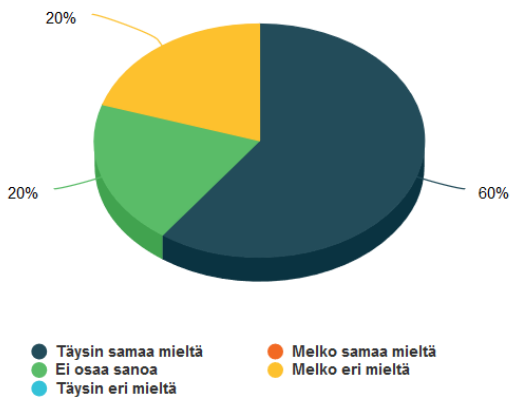
Kysymys 18. Tuen työpaikkaohjaajaa palautteen antamisessa opiskelijalle

Opettajista 2 (40 %) oli täysin samaa mieltä ja 3 (60 %) melko samaa mieltä, että tukee työpaikkaohjaajaa palautteen antamisessa opiskelijalle.

Kuvio 53. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 19. Osaan hyödyntää digivälineitä oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa

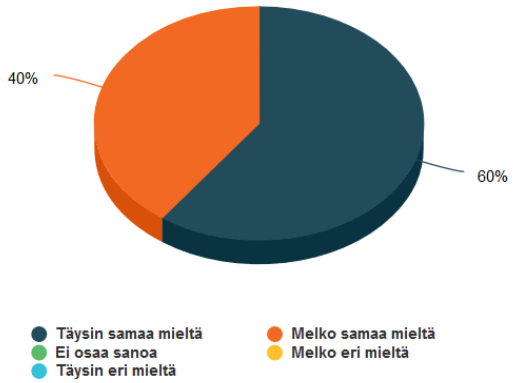
Opettajista 3 (60 %) oli täysin samaa mieltä, että osaa hyödyntää digivalineitä oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa. Opettajista 1 (20 %) ei osannut sanoa, että osaako hyödyntää digivälineitä oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa. Opettajista 1 (20 %) oli melko eri mieltä, että osaa hyödyntää digivälineitä oppimisen edistymisen seurannassa ja näyttöjen arvioinnissa.



Kuvio 54. Vastausten suhteellinen jakauma

Kysymys 20. Osaan huomioida tietoturvaan liittyvät seikat digitaalisia välineitä hyödynnettäessä

Vastaajista 3 (60 %) oli täysin samaa mieltä ja 2 (40 %) melko samaa mieltä, että osaa huomioida tietoturvaan liittyvät seikat digitaalisia välineitä hyödynnettäessä.



Kuvio 55. Vastausten suhteellinen jakauma

Avoimen kysymyksen 21 vastaukset (5 vastausta). Ehdotukseni yhteistyön kehittämiseksi Sedun ja yritysten välillä

”Kunhan saadaan uudet tilat ja mahdollistuu yrittäjien tehdaskoulutukset, eikä Sedu puutu rahastaen toimintaan”

”Yhteistyön näkyväksi tekemistä voisi olla enemmän ja suunnitellusti”

”Opiskelijoita tulisi opiskeluaikana valmentaa työpaikkaohjaajiksi”

”Koska ainakin rakennusalan työpaikkaohjaajien saaminen koulutustilaisuuksiin on lähes ”mission impossible”, voisi ehkä harkita lyhyen tiivistetyn ohjevihkosen laatimista. Ohjeistus tulisi olla helposti netistä luettavissa ja lisäksi tarvitaan myös paperiversio”

”Riittävät resurssit suhteiden ja ohjauksen hoitamiseen”

Avoimen kysymyksen 22 vastaukset (5 vastausta). Työelämässä oppimisen haasteet tällä hetkellä

”Heikon motivaation omaavat eivät voi satunnaisten läsnäolojensa vuoksi menestyä työelämässä oppimisessa. Yritykset neuvovat mielellään kun asenne on kohdallaan, on paikalla ja omaksuu neuvoja”

”Arviointibyrokratiasta selviäminen”

”Monialaiset tehtävät ja taas toinen ääripää eli suppeaa osaamisalaa tarjolla”

”Kiire työpaikoilla, mikä näkyy usein siinä, että opiskelijalle annetaan vain vähän ohjeistusta ja ohjausta vaativia tehtäviä, esim. siivous tms. ammatillista kehittymistä vähemmän edistäviä tehtäviä”

”Eivät välttämättä saa tehdä riittävästi asennuksia ohjauksessa”

8 POHDINTA

8.1 Tutkimuksen tuloksen luotettavuus

Tutkimuksen reliaabelius tarkoittaa tulosten luotettavuutta ja toistettavuutta. Mitattaessa reliabiliteetilla tarkoitetaan, miten mittari kykenee tuottamaan ei-sattumanvaraisia tuloksia eli sattumanvaraisuus pyritään poissulkemaan tuloksista (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)
Validiteetilla tarkoitetaan sitä, miten tutkimuksella on onnistuttu mittaamaan juuri sitä mitä oli tarkoitus, eikä sitä, mitä tutkija kuvittelee tutkivansa. Kuvausten ja siihen liitettyjen selitysten sekä tulkintojen on oltava yhteensopivia. (Hirsjärvi, Remes & Sajavaara 2009, 231.)

Tässä opinnäytetyössä validiutta pyrittiin lisäämään käyttämällä uuden ammatillisen koulutuksen lainsäädännön mukaisia käsitteitä ja määritelmiä. Lisäksi käsitteiden määritelmiä käytettäessä pyrittiin käyttämään ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimisen yleisesti käytössä olevia käsitteitä ja määritelmiä. Kyselylomakkeita laadittaessa suoritettiin esitutkimus, mihin osallistui kaksi opiskelijaa ja kaksi opettajaa. Esitutkimuksen perusteella kyselylomakkeisiin tehtiin korjaavia muutoksia, pääasiassa epäselviin tai johdatteleviin sanamuotoihin.

Kyselytutkimuksen vastausprosentti vaihteli jonkin verran. Opiskelijoiden vastausprosentti oli 97 %, opettajien vastausprosentti oli 83 % ja Sedun johdon vastausprosentti oli 75 %. Vastausprosentit olivat todella hyviä, joten ne vahvistivat tutkimuksen validiteettia. Työpaikkaohjaajien sekä yrittäjien vastausprosentti oli 50 %, mitä voidaan pitää sen verran matalana, että se heikentää jonkin verran tutkimuksen validiteettia. Työpaikkaohjaajien ja yrittäjien kyselyyn vastaamisen alhaiseen määrään voidaan osaltaan arvioida vaikuttaneen kyselyn osuminen alkukesän kiireiseen aikaan. Tutkimuksen otos on melko pieni, koska tutkimuksen kohteena oleva joukko on pieni.

Kyselyn tulokset tulivat suoraan kyselyyn käytetystä Webropol-ohjelmasta. Täten vastaukset tallentuivat suoraan vastaajan tallentamana tilastointiohjelmaan, joten

tutkijan tekemä vastausten virhetulkinta ja virheellinen kirjausmahdollisuus jäi puuttumaan. Avoimet vastaukset on kirjoitettu suoraan vastaajan tekstiä lainaten. Tulokset tallentuivat SeAMK:n sisäiseen tietojärjestelmään, ja tutkimus on suojattu salasanoin. Kyselyn tuloksiin on pääsy ainoastaan tutkimuksen tekijällä ja Webropol-järjestelmän pääkäyttäjällä.

8.2 Tutkimuksen tulosten pohdinta

Opiskelijan työelämässä oppimisen kannalta on erittäin hyvä, että sekä opiskelijat että työpaikkaohjaajat olivat kyselyn vastausten perusteella saaneet riittävästi tietoa työelämässä oppimisen tavoitteista. Tällöin työpaikoilla pystytään suunnittelemaan tulevia työtehtäviä ja opiskelijat tietävät millaisia työtehtäviä on tulossa. Valtaosa (83 %) työpaikkaohjaajista oli saanut riittävästi tietoa työelämässä oppimaan tulevasta opiskelijasta. Kaksi vastanneista työpaikkaohjaajista olisi kuitenkin halunnut tietää opiskelijasta enemmän kuin oli kerrottu. Tilanne on erittäin haasteellista opettajille, koska ohjaajille pitäisi antaa tietoa opiskelijoista, mutta kaikkea ei vaitiolovelvollisuuden vuoksi saa kertoa.

Valitettavasti kolmasosalla opiskelijoista työelämässä oppimisen tavoitteita ei oltu kirjattu HOKS-suunnitelmaan, tai opiskelijat eivät olleet tutustuneet omaan opiskelusuunnitelmaansa. Tällöin erittäin tärkeän asiakirjan käyttö jää vajavaiseksi. Opettajista alle puolet oli kirjannut työelämässä oppimisen tavoitteet opiskelijan HOKS-suunnitelmaan ja neljäsosa oli päivittänyt koulutussopimukseen liittyvät muutokset HOKS-suunnitelmaan yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Suurella osalla (77 %) opiskelijoista työpaikan työtehtävät olivat vastanneet hyvin HOKS-suunnitelman tavoitteita. Ylin puolet (60 %) opettajista oli sitä mieltä, että työtehtävät olivat vastanneet hyvin HOKS-suunnitelman tavoitteita. Ristiriitaista tuloksissa on se, että jokaisen työpaikkaohjaajan mielestä työelämässä oppimisen työtehtävät vastasivat hyvin HOKS-suunnitelman tavoitteita. Ristiriita selittynee osaksi työpaikkaohjaajien tietämättömyydestä HOKS-suunnitelmasta ja sen sisällöstä.

Pääosa (86 %) opiskelijoista oli työelämässä oppimisen aikana saanut riittävästi tukea sekä työpaikkaohjaajaltaan että opettajaltaan. Loput opiskelijoista eivät olleet

mielestään saaneet, tai ainakaan tunnistaneet saaneensa riittävästi tukea työpaikkaohjaajaltaan tai opettajaltaan. Työelämässä oppiminen voi olla kovin raskasta, mikäli opiskelija kokee olevansa yksin, eikä mielestään saa riittävästi tukea ongelmia ratkoessaan. Pääosa opiskelijoista oli myös mielestään saanut riittävästi palautetta työpaikkaohjaajaltaan työelämässä oppimisen aikana. Viisi opiskelijaa oli kuitenkin kokenut, että ei ollut saanut riittävästi palautetta työpaikkaohjaajaltaan. Jotkut työpaikkaohjaajat olivat ilmeisesti olleet liian kiireisiä palautteen antoon tai palautteenantoa ei koettu tärkeäksi. Kaikki vastanneet opettajat olivat mielestään tukeneet työpaikkaohjaajaa palautteen antamisessa opiskelijalle.

Noin kolme neljäsosaa opiskelijoista piti säännöllisesti yhteyttä opettajansa kanssa ja kaikki opettajat pitivät mielestään säännöllisesti yhteyttä opiskelijan kanssa työelämässä oppimisen aikana. Säännöllisyys koetaan hyvin monella eri tavalla. Joillekin säännöllinen yhteydenotto tapahtuu kerran kuukaudessa ja toisille kerran viikossa. Pääasia tietenkin on, että yhteyttä pidetään, jotta opiskelijat eivät koe olevansa yksin. Nykyinen digi- ja some-aika helpottaa yhteyden pitämistä, koska keinoja on useita – kunhan on valmiuksia.

Pääosa (89 %) vastanneista opiskelijoista oli suorittanut näytön työelämässä oppimisen aikana ja kahdella kolmasosalla opiskelijoista työpaikkaohjaaja oli toiminut näytön arvioijana. Pääosa (83 %) työpaikkaohjaajien ohjattavista oli suorittanut näytön työelämässä oppimisen aikana ja sama prosenttiosuus työpaikkaohjaajista oli toiminut näytön arvioijana. Kaikki vastanneet opettajat osaavat perehdyttää opiskelijan näyttöjen suorittamiseen sekä työpaikkaohjaajan opiskelijan näyttöjen arviointiin. Kaikki opettajat ovat myös arvioineet opiskelijan osaamista yhteistyössä työpaikkaohjaajan kanssa. Yhteistyö on todella tärkeää monipuolisen ja laadukkaan arvioinnin sekä opiskelijan oikeusturvan kannalta.

Kaikki vastanneet opettajat ovat mielestään osanneet tukea työpaikkaohjaajia kaikkien opiskelijoiden, myös erityistä tukea tarvitsevien tai eri kieli- ja kulttuuritaustaisten opiskelijoiden ohjauksen toteuttamisessa. Suuri osa opiskelijoista (89 %) oli perehdytetty työpaikalla työelämässä oppimisen alussa. Noin kymmenesosa opiskelijoista ei ollut kokenut tulleensa perehdytetyksi työelämässä oppimisen alussa. Kokemuksesta tiedän, että perehdytys on rakennustyömailla tänä päivänä yksi tärkeimmistä toimenpiteistä työsuhteen alkaessa. Varsinkin ammattiin opiskelevien

nuorten kohdalla, jotka useinkin ovat ensimmäisessä työpaikassaan, perehdytyksen laiminlyönti esimerkiksi työturvallisuusasioihin on mielestäni jonkinasteinen heitteillejättö, sillä se voi johtaa esimerkiksi tapaturmiin.

Valtaosa (92 %) kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajista oli sitä mieltä, että yhteistyö Sedun kanssa on sujuvaa. Työpaikkaohjaajien mielestä yhteistyötä voisi kehittää mm. lisäämällä opettajien vierailuja työpaikoilla sekä parantamalla ennakkoinformaation saamista näytöistä. Opiskelijoiden mielestä yhteistyötä voisi kehittää mm. työpaikkaohjaajien töitä vähentämällä, jotta he ehtisivät paremmin ohjata opiskelijoita ja antaa palautetta. Opettajien mielestä yhteistyötä voisi kehittää mm. riittävällä resurssien varmistamisella ohjaukseen, yhteistyön näkyväksi tekemistä ja opiskelijoiden valmentamista työpaikkaohjaajiksi. Yrittäjät toivovat aktiivisuutta ja aloitteellisuutta Sedusta yrityksiin päin sekä kanavaa, jossa yritykset voisivat ilmoittaa työelämässä oppimisen mahdollisuuksista. Sedun johdon mielestä uudistettu kumppanuussopimusmalli tähtää yhteistyön kehittämiseen. Johdon mielestä kumppanuussopimusten kautta kärkiyritysten kanssa tehtävä yhteistyö on malliesimerkki toiminta-alueen muillekin yrityksille. Monissa vastauksissa nousee esiin resurssien tärkeys. On todella tärkeää, että työelämässä oppimisen toteuttamiseen varataan riittävästi taloudellisia resursseja niin työpaikoilla kuin oppilaitoksissakin. Resurssien lisäksi aito halu kehittää työelämässä oppimista on mielestäni yhtä tärkeä seikka, jotta yhteistyötä pitkällä tähtäimellä saadaan kehitettyä.

Kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajista vain 8 %:lla on työpaikkaohjaajakoulutus. Kolmelle työpaikkaohjaajalle ei työpaikkaohjaajakoulutus ollut tuttu asia ja yhden mielipidekysymys oli, että miksi työpaikkaohjaajakoulutus pitäisi olla. Kaksi työpaikkaohjaajaa halusi lisätietoa Sedun työpaikkaohjaajakoulutuksista. Vastanneilla yrittäjillä ei ollut mitään tietoa työpaikkaohjaajakoulutuksista. Sedun vastanneista opiskelijoista 17 % haluaisi opiskella työpaikkaohjaajakoulutuksen Sedun opintoina. Vastanneiden opettajien pääosa (80 %) oli sitä mieltä, että Sedussa on kehitetty työpaikkaohjaajien koulutusta. Sedun johdon mukaan Parasta palvelua- ja Parasta osaamista -hankkeissa on työpaikkaohjaajakoulutusta kehitetty kevään 2019 aikana. Johdon mukaan Sedussa on määritelty Sedu-tasoiset vastuuhenkilöt koordinoimaan työpaikkaohjaajakoulutuksia ja aloittain asiantuntijaopettajat (luotsiopettajat) kouluttamaan oman alan työpaikkaohjaajia ja opettajia.

Pääosa (80 %) vastanneista Sedun opettajista on sitä mieltä, että Sedussa on yhteisesti sovitut käytänteet työelämässä oppimisen toteuttamiseen. Sedun johdon mielestä lainsäädäntö ohjaa Sedun käytänteitä työelämässä oppimiseen. Johdon mielestä HOKS on tärkein työkalu yhteisiin käytänteisiin, koska HOKS:ssa määritellään oppimismenetelmät ja oppimismuodot, joiden avulla opiskelija kartuttaa ammattiosaamistaan. Sedun johdon mielestä jokainen työelämässä oppimista ohjaava opettaja on velvollinen käymään työpaikkaohjaajan kanssa läpi työpaikkaohjaajan perehdytyslistan ja merkitsemään perehdytyksen opiskelijahallintojärjestelmään. Koko Sedun tavoite työelämässä oppimisen määrään on 40 % opinnoista.

Vastanneista opettajista pääosan (80 %) mielestä Sedun ohjeistus työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen saavuttaa opettajat hyvin. Viidesosa vastanneista opettajista ei ollut saanut riittävästi tietoa työpaikkaohjaajien perehdyttämisestä. Opettajien tiedonsaanti työpaikkaohjaajien perehdyttämisen ohjeistukseen sai yllättävän positiivisen vastausprosentin verrattuna aiempaan opettajien haastatteluun. Haastattelun ja kyselyn välillä oli muutaman kuukauden aikaväli, joten Parasta osaamista –hankkeen ohjeistus oli ilmeisesti kevään kuluessa saavuttanut opettajat.

Osa työpaikkaohjaajista haluaa koulutusta ohjaukseensa. Noin puolet kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajista haluaisi vahvistaa osaamistaan yhteisistä ohjaamisen pelisäännöistä ja yksittäiset työpaikkaohjaajat haluaisivat vahvistaa osaamistaan mm. näytöissä, arvioinnissa, opiskelijan perehdytyksessä ja erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista. Yksi vastanneista työpaikkaohjaajista haluaisi vahvistaa osaamistaan kaikissa edellä mainituissa osa-alueissa. On todella hyvä, että kehittämistarpeet tunnistetaan ja tunnustetaan. Kunhan kehittämistarpeet näkyisivät työpaikkaohjaajakoulutuksiin ilmoittautumisissakin.

Työpaikkaohjaajista yksi kolmasosa ei tiennyt, näkyykö ammatillisten opiskelijoiden työelämässä oppiminen heidän yrityksensä strategiassa. Vastanneiden yrittäjien mielestä työelämässä oppiminen ei näy paljon heidän yrityksensä strategiassa. Kaikkien opettajien mielestä työelämässä oppiminen näkyy Sedun strategiassa. Sedun johdon vastauksissa nousee vahvasti esiin strategiset painopistealueet, jotka ovat työelämäyhteydet ja kumppanuudet. Sedun strateginen työryhmä kehittelee ja suunnittelee uusia toimintamuotoja työelämäyhteistyöhön, jotta työelämäyhteistyöstä tulisi systemaattisempaa ja monipuolisempaa. Sedun johdon tavoitteena on

myös kehittää työelämässä oppimisen toimintamalleja sekä laatua. Työelämässä oppiminen näkyy jo vahvasti Sedun strategiassa. Yritysten strategioihin työelämässä oppiminen olisi myös saatava pikimmiten, jotta kehitystä tapahtuisi. Perääntkuulutan edelleen aitoa intoa ja asennemuokkausta.

Kyselyyn vastanneet työpaikkaohjaajat kokevat työelämässä oppimisen suurimpina haasteina työelämässä oppijan motivaatio-ongelmat sekä työelämän hektisyyden, jolloin työelämässä oppijan perehdytykseen ja ohjaukseen ei ehditä panostaa riittävästi. Vastanneiden opettajienkin mielestä haasteina ovat heikon motivaation omaavat opiskelijat sekä työpaikkojen kiireinen ilmapiiri. Yrittäjien vastauksissa suurimmista haasteista esiin tulivat myös hektinen työelämä sekä työn ja laadun vaatimusten tasapainon löytyminen. Sedun johdon mielestä työelämässä oppimisen suurimmat haasteet tulevat reformin myötä tulleiden uusien toimintatapojen juurruttamisesta työpaikoille ja työpaikkaohjaajille. Johto kokee haasteeksi myös työelämässä oppimisen laatuvaihtelut ja odottaa riittävää ohjausta ja tukea työpaikoille. Ammatillinen koulutus pitää saada halutuksi, jolloin opiskelijat ovat motivoituneita opiskeluunsa. Koulutusten sisältöjä sekä oppimisympäristöjä tulee edelleen kehittää sekä tukitoimia parantaa, jotta haasteellisimmatkin opiskelijat kokevat onnistumisia, ja suorittavat opintonsa loppuun. Uusien toimintatapojen juurruttaminen työpaikoille ja työpaikkaohjaajille vaatii aikaa ja paljon yhteistyötä. Yleensä vastustus vähenee, kun tietoisuus uudesta lisääntyy, ja tiedetään, miksi tehdään niin kuin tehdään.

Työelämässä oppimisen mahdollisuuksia nähdään paljon. Yhtenä tärkeänä mahdollisuutena nähdään opiskelijan työelämässä oppimisen aikana saatavien valmiuksien näyttämismahdollisuus työnantajalle, ja toisaalta työnantajan mahdollisuus seurata opiskelijan työelämävalmiuksien kehittymistä työelämässä oppimisen aikana. Johto näkee mahdollisuutena ajantasaisen työelämäosaamisen ja sen, että työelämässä oppiminen on tärkeä rekrytoinnin väline työnantajille ja tärkeä työllistymisen väline opiskelijoille. Johto on myös sitä mieltä, että työelämässä oppiminen parantaa opiskelijoiden oppimistuloksia ja täydentää oppilaitoksen oppimisympäristöjä. Sedun johdon mukaan työelämässä oppiminen myös kehittää opiskelijoiden ammatillisia valmiuksia siirtyä työelämään tai ottaa uusia urahaasteita vastaan. Vastanneiden Sedun johdon edustajien mukaan työelämässä oppimisessa pitää ajatella kaikkia sen mahdollisuuksia, mutta pitää kuitenkin koko ajan jalat maassa. Johdon

mielestä ei voida joidenkin huppuesimerkkien pohjalta olettaa, että kaikki opiskelijat onnistuisivat yhtä mahtavasti kuin joku huippuesimerkki on onnistunut. Vastanneet yrittäjät taas näkevät, että työelämässä oppimisessa on mahdollisuudet parempaan työnopetukseen kuin oppilaitoksissa. Yrittäjien mielestä työelämässä oppiminen luo yritykselle hyvän mahdollisuuden miettiä, että tarjoaako se työelämässä oppijalle mahdollisesti kesätyöpaikkaa tai jatkuvampaa työpaikkaa.

Odotukset työelämässä oppimiselta ovat varsin konkreettisia. Yrittäjät odottavat hyviä työntekijöitä ja sitä, että opiskelija suhtautuu työhön/opiskeluun työpaikalla asiaan kuuluvasti. Sedun johto puolestaan odottaa, että opiskelijat saavat oppimisen paikkoja ja saavat suorittaa näyttönsä työelämässä. Sedussa odotetaan johdon mukaan myös sitä, että työelämässä oppiminen tiivistäisi oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä kun tutustutaan ja yhteistyölle tulee tarpeita. Sedun johdon mukaan työelämässä oppimisen on oltava tavoitteellista ja laadukasta, joka vahvistaa opiskelijan ammatillista osaamista sekä kehittymistä. Odotuksia on siis paljon ja kaikkien osapuolten odotukset tähtäävät ammattitaistoisten ja hyvin käyttäytyvien osaajien valmistumista ammattiinsa. Opiskelijat pystyvät varmasti vastaamaan odotuksiin, kunhan heille luodaan edellytykset yhteistoiminnassa suunniteltuun ja toteutettuun työelämässä oppimiseen, jossa resursseja on riittävästi myös haasteellisten opiskelijoiden ohjaukseen ja tukeen.

8.3 Tutkimuksen johtopäätökset

Opinnäytetyön tarkoituksena oli löytää vastauksia ammatillisen koulutuksen reformin mukanaan tuomiin kysymyksiin. Opinnäytetyössä tutkittiin opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien, opettajien, yritysjohtajien ja Sedun johdon näkemyksiä työelämässä oppimisesta ja työpaikkaohjauksesta. Tutkimuksesta saatujen tulosten perusteella voidaan löytää vastaukset asetettuihin tutkimuskysymyksiin ja tehdä seuraavat johtopäätökset:

Miten työelämässä oppiminen näkyy yritysten ja koulutuksen järjestäjän strategiassa?

Työelämän edustajien vastausten perusteella työelämässä oppiminen ei näy tällä hetkellä paljon yritysten strategioissa. Tutkimuksen kohteena olevien alojen yhteistyöyritykset ovat kooltaan varsin pieniä, joten yritysten strategioiden luomiseen ei ilmeisesti panosteta yrityksissä. Keskitytään ainoastaan arjessa selviytymiseen lyhyellä aikavälillä. Myös pienyritysten olisi syytä suunnitella pidemmän aikavälin strategiaansa, koska työelämässä oppimisen kautta rekrytoitava työvoima tulee varmasti näyttelemään suurta roolia tulevaisuudessa, sillä työelämässä oppijoiden määrä on lisääntynyt huomattavasti. Työelämässä oppimiseen panostavat yritykset tulevat varmasti jatkossakin kiinnostamaan ammatillisia opiskelijoita. Vähän työelämässä oppimisesta kiinnostuneet yritykset jäävät taka-alalle, varsinkin nousukaudella. Sedun opettajien ja johdon mielestä työelämässä oppiminen näkyy vahvasti Sedun strategiassa. Vastauksissa nostettiin esiin strategiset painopistealueet eli työelämäyhteydet ja kumppanuudet. Sedu on aloittanut kumppanuussopimusten teon isojen yritysten kanssa, ikään kuin malliksi muille yrityksille. Hyvä, että kumppanuussopimuksia on tehty, koska isot yritykset työllistävät paljon opiskelijoita. Toivottavasti esimerkit luovat uusia kumppanuussopimuksia. Tutkimuksen kohteena olevien yhteistyöyritysten pieni koko vaikuttaa siihen, että yhteistyö on hyvin pitkälle opettajien vastuulla. Aktiivisilla opettajilla on paljon yhteistyöyrityksiä ja hyvällä yhteistyöllä ja ohjeistuksella työelämässä oppiminen kehittyy ja tulee huomaamatta mukaan yritysten organisaatioon.

Mikä on työpaikkaohjauksen tämänhetkinen tila?

Työpaikkaohjauksen tila tutkimuksen kohteina olevissa yrityksissä ja Sedussa ei tutkimuksen mukaan ole kovin hyvä tällä hetkellä. Uudet opetussuunnitelmat ovat olleet käytössä vasta vähän aikaa, ja työelämässä oppimisen käytänteitä hämmästellään ja kehitetään niin työpaikoilla kuin oppilaitoksissakin. Sedussa on kehitetty työpaikkaohjaukseen liittyvää koulutusta ja materiaaleja paljon viime lukuvuoden aikana. Hyvin käyttökelpoista materiaalia on paljon käytettävissä, mutta haasteena on, miten materiaali ja ohjeistus saadaan kaikkien työelämässä oppimista ohjaavien opettajien työkaluksi, jotta toiminta ei olisi niin kirjavaa. Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä on tutkimuksen kohteena olevissa yrityksissä todella alhainen. Vain

yhdellä kahdestatoista vastanneesta on työpaikkaohjaajakoulutus. Kolme vastanneista ei ollut kuullut mitään työpaikkaohjaajakoulutuksista, ja yksi jopa esitti kysymyksen ”miksi pitäisi olla?”. Tiedon lisäämisessä ja asenteissa työpaikkakoulutusta kohtaan on usealla työpaikalla paljon tekemistä. Se näkyi valitettavasti myös joidenkin opiskelijoiden kyselyn vastauksissa. Sedussa on kevään 2019 aikana kehitetty useita erityyppisiä ja -sisältöisiä työpaikkaohjaajakoulutuksia. Lyhyimmät ovat kestoltaan neljän tunnin mittaisia, ja lisäksi on myös kuuden tunnin, 5 osaamispisteen ja 30 osaamispisteen laajuisia koulutuksia. Työpaikkaohjaajia kutsutaan koolle iltapäiväkahvin ja aamupalan merkeissä, Sedun kotisivuilla voi ilmoittautua koulutuksiin ja opettajille on jaettua materiaaleja koulutuksia varten. Miten koulutukset saatetaan työpaikkaohjaajien tietoon ja miten heidät kiireisinä saadaan motivoitua osallistumaan koulutuksiin? Katseet kääntyvät taas opettajiin. Miten kaikki työelämässä oppimista ohjaavat opettajat saataisiin innostamaan työpaikkaohjaajia koulutuksiin. Olisiko lisäresursseista apua, vai riittäisikö opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteisten vapaamuotoisten kokoontumisten järjestäminen? Lisämääräyksistä tuskin olisi apua.

Miten työpaikkaohjaajien perehdytys onnistuu ja miten perehdytystä kehitettäisiin?

Työpaikkaohjaajien perehdyttäminen on Sedun ohjeistuksen perusteella täysin opettajien vastuulla. Jokainen työelämässä oppimista ohjaava opettaja on velvollinen perehdyttämään opiskelijansa työpaikkaohjaajan ja tekemään merkinnän opiskelijahallintojärjestelmään. Opettajia on koulutettu viime lukuvuoden alkupuolella perehdyttämiseen ja lukuvuoden kuluessa lisäohjeita ja -materiaaleja on tullut käyttöön runsaasti. Parasta osaamista –hankkeessa on lisäksi valmisteilla verkkomateriaalia perehdyttämiseen. Materiaalia perehdyttämisen hyvään hoitamiseen alkaa jo olla, kunhan kaikki opettajat vielä saadaan innostumaan materiaalien käyttöön ja työpaikkaohjaajat järjestämään aikaa perehdyttämiselle sekä ottamaan perehdyttäminen innostuneesti vastaan. Tarve perehdytykselle on olemassa, noin puolet kyselyyn vastanneista työpaikkaohjaajista halusi koulutusta ohjaukseensa. Opettajan antama perehdytys, mikä on Sedun minimivaatimus, olisi hyvä alku tiedon kasvattamiseen ja sitä kautta työpaikkaohjauksen kehittymiseen.

Mitä työelämä sekä koulutuksen järjestäjä odottavat ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimiselta?

Odotukset työelämässä oppimiselle ovat sekä työelämällä että koulutuksen järjestäjällä konkreettisia. Yrittäjät tarvitsevat tulevaisuudessakin hyviä työntekijöitä ja he odottavat saavansa niitä ammatillisen koulutuksen avulla. Työelämässä oppiminen on parhaimmillaan voimavara, joka kehittää koko työyhteisöä. Yhteistyössä oppilaitoksen kanssa työpaikalla voidaan paitsi kouluttaa tulevaisuuden osaajia, myös saada uutta, ajantasaista tietoa ja osaamista omaan organisaatioon. Sedussa puolestaan odotetaan yhteistyön tiivistymistä työelämän ja koulutuksen järjestäjien välillä tutustumisen ja yhteisten tarpeiden löytymisen kautta. Yrittäjät tarvitsevat työntekijöitä ja koulutuksen järjestäjät tarvitsevat oppimisen paikkoja, joissa on riittävästi työtoimintaa ja -välineitä sekä koulutukseltaan, ammattitaidoltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö, josta saadaan nimettyä opiskelijalle vastuullinen ja motivoitunut työpaikkaohjaaja. Olkoon tulevilla Sedun työpaikkaohjaajakoulutuksilla se yhdistävä voima, jolla työpaikkaohjaus saadaan jo lyhyellä aikajänteellä erittäin toimivaksi, ja työpaikkaohjaajakoulutuksiin on enemmän pyrkijöitä kuin on mahdollisuus ottaa sisään.

Tämän opinnäytetyön tuloksista voidaan päätellä, että ammatillisen koulutuksen reformissa otettiin aikamoinen askel työelämässä tapahtuvan koulutuksen lisäämisen suuntaan. Päätökset tulivat varsin viime hetkillä ja ohjeistuksia odoteltiin, kun toimintoja piti jo käynnistää. Koulutuskenttä ja työelämä eivät olleet vielä valmiit niin suuriin ja nopeisiin muutoksiin. Joitakin taka-askeliakin on jouduttu ottamaan, mutta välittömän ja tiiviin yhteistyön avulla sekä sinnikkäällä kehittämistyöllä voidaan saavuttaa sellainen upea ammatillinen koulutus, jota ammatillisen koulutuksen reformin kehittelijät suunnittelivatkin.

Jatkotutkimusaiheena tulisi kartoittaa Sedun asiakkuus- ja kumppanuusmallin vaikutukset työelämässä oppimisen käytänteisiin. Kehittämistehtävänä voisi ajatella opettajille kuuluvan työpaikkaohjaajien perehdyttämiskoulutuksen kehittämisen koko Sedulle.

LÄHTEET

A 05.10.2017/673. Valtioneuvoston asetus ammatillisesta koulutuksesta.

Heinilä, H., Holmlund-Norren, C., Kilja, P., Niskanen, A., Raudasoja, A., Tapani, A. & Turunen, K. 2018. Parasta osaamista-verkostohanke. [PDF-dokumentti]. Opetushallitus. [Viitattu 24.3.2019]. Saatavana: https://www.oph.fi/download/190043_Rohkeasti_uudistumaan_-osaamistarveselvitysten_raportti.pdf

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. 15. uud.p. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi

Kinnunen, M. & Löytty, O. 2007. Tieteellinen kirjoittaminen. 2. uud.p. Tampere: Kustannusosakeyhtiö Vastapaino.

Kniivilä, S.. Lindblom-Ylänne, S. & Mäntynen, A. 2017. Tiede ja teksti. 3. uud.p. Helsinki: Gaudeamus.

Koulutuskuntayhtymä Sedu 2017. Koulutuskuntayhtymä Sedun toiminta- ja talous-suunnitelma 2018–2020. [Verkkosivu]. Sedu. [Viitattu 18.3.2019]. Saatavana: https://www.sedu.fi/loader.aspx?id=0c3900b4-226f-4264-aaa6-181c1432d40c

L 11.8.2017/531. Laki ammatillisesta koulutuksesta.

L 13.7.2018/547. Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta.

OKKA-säätiö, Stadin aikuisopisto 2017. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatukriteerit. Stadin aikuisopisto. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.5.2019]. Saatavana: https://ohjaan.fi/wp-content/uploads/2017/12/tyokalujen_ohjeistus_FINAL.pdf

Opetushallitus. 2015. Työelämässä oppiminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 23.5.2019]. Saatavana: https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015a. Ammatillisen koulutuksen reformi. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.02.2019]. Saatavana: https://minedu.fi/amisreformi

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015b. Ammatillisen koulutuksen järjestäjärakenne. [Verkkosivu]. [Viitattu 25.02.2019]. Saatavana: https://minedu.fi/jarjestajarakenne

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015c. Järjestämislupien uudistaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.02.2019]. Saatavana: https://minedu.fi/jarjestamislupien-uudistaminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015d. Ammatillisen koulutuksen järjestämisluvat ja muu ohjaus. [Verkkosivu]. [Viitattu 26.02.2019]. Saatavana: https://minedu.fi/jarjestamisluvat-ja-muu-ohjaus

Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2015e. Ammatillisen koulutuksen rahoituksen uudistus. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.02.2019]. Saatavana: (https://minedu.fi/rahoituksen-uudistus

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015f. Ammatillisen koulutuksen toimintatavat ja oppimisympäristöt. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.02.2019]. Saatavana: https://minedu.fi/toimintatavat-ja-oppimisymparistot

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015g. Opintojen henkilökohtaistaminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 27.02.2019]. Saatavana: https://minedu.fi/henkilokohtaistaminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015h. Ammatillisen koulutuksen tutkintojärjestelmä. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.02.2019]. Saatavana: (https://minedu.fi/tutkintojarjestelma

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2015i. Työelämässä oppiminen. [Verkkosivu]. [Viitattu 28.02.2019]. Saatavana: https://minedu.fi/tyopaikalla-oppiminen

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018a. Rohkeasti uudistumaan. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.07.2019]. Saatavana: https://blogit.gradia.fi/parastaosaamista/2018/03/22/rohkeasti-uudistumaan/

Opetus- ja kulttuuriministeriö 2018b. Rohkeasti uudistamaan tuotekuvasto. [Verkkosivu]. [Viitattu 13.07.2019]. Saatavana: https://blogit.gradia.fi/parasta_osaamista/toimintamallit-ja-materiaalit/rohkesti-uudistumaan-tuotekuvasto/

Paljakka, M. & Montonen, J. 1996. 50 vuotta ammattikoulutusta Pohjois-Karjalassa. Jyväskylä: Gummerus.

Sedu 2018. Parasta osaamista opetus- ja ohjaushenkilökunnalle. [Verkkosivu]. Sedu. [Viitattu 24.3.2019]. Saatavana: https://www.sedu.fi/fi/Tietoa-Sedusta/Hanke--ja-innovaatiotoiminta/Osaavat-opettajat/Parasta-osaamista-opetus--ja-ohjaushen-kilokunnalle

Teknologiateollisuus ry 2019. Suomen ammatillisen koulutuksen reformi vie oikeaan suuntaan – onnistuneeseen toimeenpanoon tarvitaan riittävä rahoitus. [Verkkosivu]. [Viitattu 24.3.2019]. Saatavana: https://teknologiateollisuus.fi/fi/ajankohtaista/uutiset/selvitys-suomen-ammatillisen-koulutuksen-reformi-vie-oikeaan-suuntaan

Työterveyslaitos 2019. Ammattitaitoa yhdessä. [Verkkosivu]. [Viitattu 24.3.2019]. Saatavana: https://www.ammattitaitoayhdessa.fi

Vilkka, H. 2005.Tutki ja kehitä. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.

LIITTEET

Liite 1. Koulutussopimusmalli (Sedu)

Liite 2. Oppisopimusmalli (Sedu)

Liite 3. Työpaikkaohjaajan perehdytyksen tarkistuslista (Sedu)

Liite 4. Uudistuva ammatillinen koulutus palvelee työelämää (Sedu)

LIITE 1 Koulutussopimusmalli (Sedu)

KOULUTUSSOPIMUS

Koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan edustajan välinen sopimus opiskelijan osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä

OPISKELIJA
Sukunimi
Etunimet
Kutsumanimi
Henkilötunnus
Oppijanumero
Osoite
Postiosoite
Kotikunta
Sähköposti
Puhelinnumero

KOULUTUSSOPIMUSTYÖPAIKKA
Työpaikan nimi
Y-tunnus
Toimipaikka
Yhteystiedot (toimipaikan osoite)
Yhteyshenkilö (toimipaikan yhteyshenkilö)
Yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti)

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ
Koulutuksen järjestäjän nimi
Y-tunnus
Toimipaikka
Yhteystiedot (toimipaikan osoite)
Yhteyshenkilö (sopimuksesta vastaava)
Yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti)

OPISKELIJAN ASEMA
Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa koulutussopimustyöpaikkaan eikä koulutussopimustyöpaikka maksa opiskelijalle palkkaa tai vastiketta.

OSAPUOLTEN TEHTÄVÄT
Koulutussopimustyöpaikka
Mahdollistaa opiskelijan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaan. Suunnittelee ohjauksen järjestämisen ja nimeää työpaikkaohjaajan ja muut oppimista ohjaavat henkilöt, joilla on valmiudet ja resurssit ohjaustehtävän hoitamiseen sekä esittää työpaikan edustajan näytön arvioijaksi. Huolehtii siitä, että työpaikkaohjaaja ja työpaikan henkilöstö ovat tietoisia opiskelijan koulutussopimukseen ja/tai näyttöön liittyvistä suunnitelmista ja työtehtävistä. Seuraa opiskelijan osaamisen kehittymistä, raportoi koulutuksen järjestäjälle etenemisestä ja ryhtyy toimenpiteisiin silloin, kun suunnitelman mukaista osaamista ei pystytä saavuttamaan. Vastaa opiskelijan työturvallisuudesta koulutussopimuksen aikana.

Vastuullinen työpaikkaohjaaja
Huolehtii opiskelijan perehdytyksestä, osallistuu koulutussopimuksen ja näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjaa tavoitteellisesti HOKSin mukaan ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä. Tekee ohjausyhteistyötä oppilaitoksen/ opettajan/muiden työpaikan työntekijöiden kanssa.

OPIMUSMALLI

Koulutuksen järjestäjä
Nimeää opiskelijan koulutussopimuksen vastuuhenkilön, joka varmistaa työpaikan soveltuvuuden koulutussopimukseen ja näyttöihin, joka valmentaa opiskelijan työpaikkaa varten ja huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija tietää velvollisuuksistaan noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä sekä antaa työpaikalle tarvittavat tiedot opiskelijan lähtötilanteesta. Lisäksi koulutuksen järjestäjän nimeämä henkilö huolehtii työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen varmistamisesta, tukee koulutussopimustyöpaikkaa koulutussopimuksen ja näytön toteuttamisessa ja perehdyttää työpaikan edustajat tutkinnon perusteisiin. Koulutuksen järjestäjä vastaa, että koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta järjestetään lakien ja asetusten mukaisesti.

Opiskelija
Osallistuu oman HOKSin tekemiseen työpaikalla järjestettävää koulutusta koskien. Tekee HOKSiin kirjattuja tutkinnon ammattitaitovaatimuksen mukaisia työtehtäviä ja osoittaa osaamisensa työpaikalla, mikäli se kuuluu suunnitelmaan. Noudattaa työpaikan työturvallisuusmääräyksiä, sovittuja työaikoja sekä työpaikan pelisääntöjä. Huomioi, että noudattaa työpaikan salassapitovelvollisuutta.

YHTEYDENPITO
Koulutussopimustyöpaikan velvollisuus on ilmoittaa koulutuksen järjestäjälle opiskelijan työtehtäviä tai työoloja koskevat olennaiset muutokset. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on ilmoittaa koulutussopimustyöpaikalle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Koulutuksen järjestäjän ja koulutussopimustyöpaikan välisestä yhteydenpidosta on sovittu seuraavaa:

_____

Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen varmistamisesta on sovittu seuraavaa:

_____

KOULUTUKSEN TAVOITE (tavoite ei voi olla koko tutkinto, esim. tämä sopimus koskee tutkinnon osaa x)

_____

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA
Aloituspäivä
Päättymispäivä
Työaika: _____ Enintään työpaikalla noudatettava säännöllinen työaika huomioiden laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

MUUT SOVITUT ASIAT
Esim. päätoimisessa perustutkintokoulutuksessa olevan ja ammatilliseen koulutukseen valmentavassa koulutuksessa olevan opiskelijan ruokailu, työturvallisuutta koskevat asiat, vastuuvahinkoihin ja vakuutuksiin liittyvät asiat.

LIITE:
Opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jonka kaikki osapuolet ovat hyväksyneet siltä osin kuin se koskee koulutussopimukseen perustuvaa koulutusta

SOPIMUSMALLI

Sopijaosapuolet sitoutuvat noudattamaan koulutussopimusta koskevaa lainsäädäntöä ja vakuuttavat, että annetut tiedot ovat oikein. Sopimuksia on tehty kaksi samansisältöistä.

PVM: _____

Koulutussopimustyöpaikan edustaja:

_____
N.N

Koulutuksen järjestäjä:

_____
N.N

TIEDOKSI OPISKELIJALLE (valintaruutu)

SOPIMUSMALLI

LIITE 2 Oppisopimusmalli (Sedu)

OPPISOPIMUS:
työsuhteinen (valintaruutu)
virkasuhteinen/virkasuhteeseen verrattavassa julkisoikeudellisessa palvelussuhteessa (valintaruutu)
yrittäjä (valintaruutu)

OPISKELIJA
Sukunimi
Etunimet
Kutsumanimi
Henkilötunnus
Oppijanumero
Osoite
Postiosoite
Kotikunta
Sähköposti
Puhelinnumero

TYÖNANTAJA/YRITTÄJÄN OMA YRITYS
Työnantajan nimi
Y-tunnus
Toimipaikka
Yhteystiedot (toimipaikan osoite)
Yhteyshenkilö
Yhteyshenkilön yhteystiedot (puhelinnumero, sähköposti)

KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ
Koulutuksen järjestäjän nimi
Y-tunnus
Toimipaikka
Yhteystiedot (toimipaikan osoite)
Yhteyshenkilö
Yhteyshenkilön yhteystiedot (puhelinnumero & sähköposti)

1. SOPIMUS OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN JÄRJESTÄMISESTÄ

OSAPUOLTEN TEHTÄVÄT

Työnantaja

Suunnittelee ja mahdollistaa opiskelijan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman (HOKS) mukaisissa työtehtävissä. Suunnittelee ohjauksen järjestämisen ja nimeää työpaikkaohjaajan ja muut oppimista ohjaavat henkilöt, joilla on valmiudet ja resurssit ohjaustehtävän hoitamiseen sekä esittää työpaikan edustajan näytön arvioijaksi. Huolehtii siitä, että työpaikkaohjaaja ja työpaikan henkilöstö ovat tietoisia opiskelijan oppisopimukseen ja/tai näyttöön liittyvistä suunnitelmista ja työtehtävistä. Järjestää opiskelijalle mahdollisuuden osaamisen hankkimiseen muissa oppimisympäristöissä.

Vastuullinen työpaikkaohjaaja

Huolehtii opiskelijan perehdytyksestä, osallistuu oppisopimuksen ja näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjaa tavoitteellisesti HOKSin mukaan ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä. Tekee ohjausyhteistyötä koulutuksen järjestäjän / opettajan / muiden työpaikan työntekijöiden kanssa.

Koulutuksen järjestäjä

OPPIMUSMALLI

Nimeää opiskelijan oppisopimuksen vastuuhenkilön, joka varmistaa työpaikan soveltuvuuden oppisopimukseen ja näyttöön. Huolehtii, että työpaikkaohjaajan ohjausosaaminen varmistetaan ja antaa tarvittavat tiedot opiskelijan lähtötilanteesta. Tukee oppisopimustyöpaikkaa oppisopimuksen ja näyttöjen toteuttamisessa. Valvoo/vastaa, että oppisopimuskoulutusta järjestetään lakien ja asetusten mukaisesti.

Opiskelija
Osallistuu oman HOKSin laadintaan työpaikalla järjestettävää koulutusta koskien. Tekee HOKSin tavoitteiden mukaisia työtehtäviä työpaikalla työnantajan johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena. Noudattaa työpaikan työturvallisuusmääräyksiä ja sovittuja työaikoja sekä muita määräyksiä. Huomioi, että on salassapitovelvollinen koskien työpaikan asioita. Osallistuu HOKSissa sovittuun osaamisen hankkimiseen muissa oppimisympäristöissä. Arvioi oman osaamisensa kehittymistä.

Mikäli yrittäjän oppisopimus

Yrittäjän vastuullinen työpaikkaohjaaja
Huolehtii opiskelijan perehdytyksestä, osallistuu oppisopimuksen ja näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Ohjaa tavoitteellisesti HOKSin mukaan ja antaa palautetta osaamisen kehittymisestä. Tekee ohjausyhteistyötä koulutuksen järjestäjän ja opettajan kanssa.

Koulutuksen järjestäjä
Koulutuksen järjestäjä nimeää opiskelijan oppisopimuksen vastuuhenkilön, joka varmistaa yrittäjän yrityksen soveltuvuuden oppisopimukseen ja näyttöön. Huolehtii, että yrittäjän ohjaajan ohjausosaaminen varmistetaan ja antaa tarvittavat tiedot opiskelijan lähtötilanteesta. Tukee yrittäjää oppisopimuksen ja näyttöjen toteuttamisessa. Valvoo/vastaa, että oppisopimuskoulutusta järjestetään lakien ja asetusten mukaisesti.

Yrittäjän tehtävät ja vastuut
Osallistuu HOKSin tekemiseen. Tekee HOKSin tavoitteiden mukaisia työtehtäviä. Osallistuu HOKSissa sovittuun osaamisen hankkimiseen muissa oppimisympäristöissä. Arvioi oman osaamisensa kehittymistä.

YHTEYDENPITO
Työpaikan velvollisuus on ilmoittaa koulutuksen järjestäjälle opiskelijan työtehtäviä tai työsuhdetta koskevat olennaiset muutokset. Koulutuksen järjestäjän velvollisuutena on ilmoittaa työpaikalle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Koulutuksen järjestäjän ja työpaikan välisestä yhteydenpidosta on sovittu seuraavaa:

_____

Työpaikkaohjaajan ohjausosaamisen varmistamisesta on sovittu seuraavaa:

_____

SOPIMUSMALLI

MAKSETTAVA KOULUTUSKORVAUS
€/kk

Pankkitilin nro (IBAN)
Viesti maksun saajalle
Koulutuskorvauksen maksuaikataulu _____

MUUT SOVITUT ASIAT (esimerkiksi ohjausresurssi toisesta työpaikasta, koulutuksen järjestäjän tuki työpaikalle oppisopimuskoulutuksen toteuttamisessa)

_____

2. OPPISOPIMUS

KOULUTUKSEN TAVOITE (HOKSista esim. tutkinnon nimi, tutkinnon osa, sopimuksessa ei voida poiketa HOKSissa sovitusta)

_____

SOPIMUKSEN VOIMASSAOLOAIKA
Toistaiseksi voimassa oleva työsopimus (valintaruutu)
Määräaikainen työsopimus (valintaruutu) Mikä valitaan tämä, tulee sopimuksessa ilmetä koeaika sekä palkkaus oppisopimuksen alkaessa.
Yrittäjän oppisopimuksen voimassaoloaika (valintaruutu)

Aloituspäivä
Päättymispäivä
Sovellettava työaika
Koeaika

PALKKAUS
Palkkauksen perusteet
Palkkaus oppisopimuksen alkaessa €
Palkkaus koulutuksen järjestäjän oppimisympäristöissä KYLLÄ/EI

LIITE:
Opiskelijan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS), jonka kaikki osapuolet ovat hyväksyneet siltä osin kuin se koskee oppisopimuskoulutusta

OPPIMUSMALLI

Työnantaja ja koulutuksen järjestäjä ovat sopineet sopimuksen kohdan 1 asioista.
Opiskelija ja työnantaja ovat sopineet sopimuksen kohdan 2 asioista.

Sopijaosapuolet sitoutuvat noudattamaan oppisopimuskoulutusta koskevaa lainsäädäntöä ja vakuuttavat, että annetut tiedot ovat oikein. Sopimuksia on tehty kolme samansisältöistä.

PVM:_____

Työnantaja:

_____
N.N

Opiskelija:

_____
N.N

Koulutuksen järjestäjä:

_____
N.N

Mikäli yrittäjän oppisopimus

Yrittäjä:

_____
N.N

Koulutuksen järjestäjä

_____
N.N

SOPIMUSMALLI

LIITE 3 Työpaikkaohjaajan perehdytyksen tarkistuslista (Sedu) 1(2)

TYÖPAIKKAOHJAAJAN PEREHDYTYKSEN TARKISTUSLISTA

Tarkistuslista on suunnattu opettajalle työpaikkaohjaajan perehdytykseen. Tarkistuslista työelämässä oppimista ohjaavalle opettajalle sisältää asiat, jotka työpaikkaohjaajan ja opiskelijan kanssa tulee keskustella ja sopia.

01 ESITTÄYTYMINEN

- Osapuolet (opettaja, opiskelija, työpaikkaohjaaja)
- (Oppisopimuksessa lisäksi esimies)

02 HENKILÖKOHTAINEN OSAAMISEN KEHITTÄMISSUUNNITELMA (HOKS)

- Tutkinto ja tutkinnon osa
- Ammattitaitovaatimukset / HOKS työelämässä oppimiseen liittyviin osioihin (myös tulevat tutkinnon osat)
- Henkilökohtaiset osaamistavoitteet työpaikalla ja tulevaisuudessa (uraohjaus)

03 TYÖTEHTÄVÄT, JOTKA VASTAAVAT TUTKINNON OSAN TAVOITTEITA

- Työtehtävien nimeäminen osana HOKS-prosessia
- Työtehtävien aikatauluttaminen osana HOKS-prosessia

04 PALAUTE OSAAMISEN KEHITTYMISESTÄ

- Palautteen merkitys oppimisen eri vaiheissa
- Palautteen antamisen muodot
- Palautteen antamisen aikataulu

05 OSAAMISEN ARVIOINTI (NÄYTTÖ)

- Näytön sisältö ja toteutus (miten ja milloin)
- Näytön aikataulu ja kesto
- Näytön arvioijat
- Opiskelijan arvioinnin oikaisumenettely

06 SOPIMUSMUODON ESITTELY

- Opettaja kertaa, mistä sopimuksesta on kysymys
- Sopimuksen vastuut ja velvoitteet
- Sopimuksen hyväksyminen

07 TYÖPAIKKAOHJAAJA PEREHDYTTÄJÄNÄ

- Työpaikan käytännöt ja säännöt
- Työturvallisuus
- Ammatillisen kasvun tukeminen

08 YHTEYDENPITO

- Yhteydenpidon muodot (työpaikkakäynnit, puhelin, muu yhteydenpito)
- Seuraava käynti tai muu yhteydenotto
- Yhteystiedot

09 MUUT KYSYMYKSET (OPISKELIJAN JA TARPEEN MUKAAN)

- Nuori/kokematon opiskelija (työelämätaidot)
- Maahanmuuttajaopiskelija (kieli- ja työkulttuurihaasteet)
- Erityisen tuen tarpeessa oleva opiskelija
- Opiskelijan odotukset ja toiveet yhteistyölle
- Oman organisaation työpaikkaohjaajavalmennukset
- Tarpeen mukaan perehdytys työelämässä oppimisen aikana käytettävään tietojärjestelmään
- Ohjaan.fi-sivuston käyttö työpaikkaohjaajan itseopiskelumateriaalina

TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN LISÄMATERIAALIA

OSAAMISEN ARVIOINTIOPPAAT

bit.ly/paarviointioppaat

TYÖELÄMÄSSÄ OPPIMISEN MUISTILISTAT

bit.ly/pomuistilistat

Parasta osaamista

Opetus- ja kulttuuri-ministeriö

1/2019

LIITE 4 Uudistuva ammatillinen koulutus palvelee työelämää (Sedu) 1(1)

UUDISTUVA AMMATILLINEN KOULUTUS PALVELEE TYÖELÄMÄÄ

Kaipaatko osaavaa työvoimaa erityisalallesi? Kiinnostaako osaamisen kehittäminen?

Ammatillisesta koulutuksesta saat apua moniin eri tarpeisiin ja tilanteisiin.

Apua henkilöstön osaamisen päivittämiseen

- Osaamista on helppo hankkia ja täydentää työelämässä eteen tulevien tarpeiden mukaan.
- Oppilaitoksesta saa tukea ja asiantuntemusta yrityksen toiminnan kehittämiseen, esim. uusien teknologioiden tai toimintatapojen käyttöönottoon.
- Osaamistarpeeseen voidaan vastata joustavasti tutkintojen, tutkintojen osien sekä tutkintoon johtamattoman koulutuksen avulla.
- Opiskelu suunnitellaan ja toteutetaan yrityksen ja työntekijän tarpeiden mukaisesti.
- Koulutusta voidaan järjestää myös henkilöstö-koulutuksena. Tällöin työnantaja osallistuu koulutuksen kustannuksiin.
- Koulutukseen voi päästä joustavasti läpi vuoden.

Tukea uusien työntekijöiden rekrytointiin

- Jos valmista osaajaa ei löydy, työsopimukseen perustuvalla oppisopimuksella tai ilman työsuhdetta tapahtuvalla koulutussopimuksella voi kouluttaa työntekijän yrityksen tarpeisiin.
- Työvoimakoulutuksella voi kouluttaa työttömästä osaajan työpaikan tarpeisiin. Työvoimakoulutus on osa ammatillista koulutusta.
- Työpaikalla järjestettävissä näytöissä yritys näkee, mitä opiskelijat oikeasti osaavat.

Turvaa osaavien työntekijöiden saatavuutta pidemmällä aikajänteellä

- Opiskelu työpaikalla tarjoaa hyvän mahdollisuuden rakentaa työmarkkinoille tulevien opiskelijoiden ammattitaitoa.
- Yritysten ja ammatillisen koulutuksen tiivis yhteistyö ja kumppanuudet auttavat oppilaitoksia suuntaamaan koulutusta alueen ja alan yritysten tarpeiden mukaisesti.
- Yhteistyön kautta yritys voi vaikuttaa työnantaja-kuvaansa ja myös koko alan vetovoimaisuuteen työmarkkinoille tulevien silmissä.

Osaamista yrittäjälle itselleen

- Yrittäjien osaamista ja omistajavaihdoksia voidaan tukea tutkintojen ja tutkinnon osien avulla. Yrittäjä voi hankkia tarvitsemaansa osaamista myös oppisopimuskoulutuksella.
- Koulutusta on tarjolla myös niille, jotka harkitsevat yrittäjiksi ryhtymistä. Omistajanvaihdoksen edessä oleva yritys voi kouluttaa uuden jatkajan.

Opiskelu työpaikalla suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä työpaikan kanssa

- Oppilaitoksen asiantuntijat kulkevat yrityksen rinnalla opiskelujen ajan. Opettaja vastaa siitä, että osaamista kertyy suunnitellulla tavalla ja ohjaa opiskelijaa yhteistyössä yrityksen edustajan kanssa.

Kiinnostuitko?

Ole yhteydessä alueesi ammatilliseen oppilaitokseen, josta saat lisätietoja mahdollisuuksista.

Oppisopimuksesta löydät tietoa täältä www.oppisopimus.fi

Mikä ammatillinen koulutus?

Ammatillisen koulutuksen järjestäjiä on maassamme noin 160. Ammatillisissa oppilaitoksissa voi suorittaa ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon. Lisäksi voi suorittaa osia tutkinnoista tai kulloiseenkin tarpeeseen räätälöitävää tutkintoon johtamatonta koulutusta. Ammatillisesta koulutuksesta voi jatkaa ammattikorkeakouluun tai yliopistoon.

OPETUS- JA KULTTUURIMINISTERIÖ
UNDERVISNINGS- OCH KULTURMINISTERIET

#AMISREFORMI