



Jari Kauro

## **TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN**

# TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMINEN

Jari Kauro  
Opinnäytetyö  
Kevät 2011  
Rakentamisen koulutusohjelma  
(ylempi amk-tutkinto)  
Oulun seudun ammattikorkeakoulu

## TIIVISTELMÄ

Oulun seudun ammattikorkeakoulu

Tekniikan yksikkö, rakentamisen koulutusohjelma, ylempi ammattikorkeakoulututkinto

---

Tekijä(t): Jari Kauro

Opinnäytetyön nimi: Työssäoppimisen kehittäminen

Työn ohjaaja(t): Martti Hekkanen

Työn valmistumislukukausi ja -vuosi: Kevät 2011

Sivumäärä 36 + 23 liitesivua

---

Opinnäytetyö tehtiin Raahen ammattiopistolle. Koulussamme ei ole aiemmin tehty näin laajaa verkkokyselyä oppilaille.

Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville Raahen ammattiopiston oppilaiden mielipiteitä työssäoppimisen onnistumisesta ja mahdollisia kehittämiskohteita. Kysymykset painottuivat työssäoppimispaikkaan, työpaikkaohjaajaan sekä opettajan toimintaan työssäoppimisessa ennen ja työssäoppimisen aikana.

Tutkimus toteutettiin strukturoiduilla kyselylomakkeilla. Kyselyt suoritettiin oppilaille, joilla oli ollut jo työssäoppimisjaksoja. Kyselyiden ajankohta oli helmikuu 2011. Tutkimuksessa perehdyttiin myös työssäoppimisesta tehtyihin aikaisempiin tutkimuksiin ja teoriataustaan.

Tutkimustuloksista päätellen Raahen ammattiopiston oppilaiden työssäoppiminen on sujunut erittäin hyvin. Työssäoppijat ovat saaneet tavoitteiden mukaisia tehtäviä ja arviointi ja työpaikkaohjaajan toiminta sekä opettajan suorittama työssäoppimisen valvonta on ollut hyvää.

Tutkimuksen kyselyt voitaisiin täyttää jatkossa jokaisen työssäoppimisjakson jälkeen ja lisäksi voitaisiin luoda Facebook -tyyppinen työssäoppimisen keskustelupiiri.

---

Asiasanat:

Työssäoppiminen, oppimisympäristö, arviointi

## ABSTRACT

Oulu University of Applied Sciences

Degree programme in Civil Engineering, Master`s Degree

---

Author(s): Jari Kauro

Title of thesis: The development of job -learning

Supervisor(s): Lecturer Martti Hekkanen and Lectures Tuula Hopeavuori

Term and year when the thesis was submitted: Spring 2011

Number of pages 36+23 pages of appendices

---

This graduate thesis was made for Raahe Vocational School. Such an comprehensive web-based survey has not been done to our students.

The target of the research was to find out the opinions about on-the- job –learning and possible ways to improve it. The questions asked were focused to the place of the on-the job learning, the workplace supervisor and the teacher and their proceedings during the on-the-job-learning period and before it.

The study was made by structured questionnaires. The questionnaires. were send to the students that had already have had on-the-job-learning-periods. The questionnaires was made of the February 2011. The study also employed subjects shore earlier studies and the theoretical background.

Judging by the results of analysis Raahe Vocational School students learning at work has gone very well. Learners at work have been consistent with the objectives and tasks of evaluation and job pilot job carried out by the teacher as well as control has been good.

Research questionnaires could be filled in the future of every job-learning-periods, and could create a Facebook-style dedate on the district job.

Keywords: Job-learning, learning environment, evaluation

# SISÄLTÖ

TIIVISTELMÄ

ABSTRACT

SISÄLTÖ

1	JOHDANTO.....	9
2	TYÖSSÄOPPIMISEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT .....	11
	2.1 Työssäoppiminen .....	11
	2.2 Työssäoppimisaikaa oppimisympäristönä .....	14
	2.3 Työssäoppimisen arviointi .....	17
	2.4 Kokemuksellinen oppiminen.....	19
3	TALONRAKENNUSALA TOISEN ASTEEN AMMATILLINEN KOULUTUS .....	21
	3.1 Rakennusalan perustutkinnon muodostuminen.....	21
	3.2 Rakennusalan perustutkinnon tavoitteet.....	22
4	TUTKIMUKSEN SUORITUS .....	24
	4.1 Tutkimuksen tavoitteet.....	24
	4.2 Kyselyiden laadinta .....	24
	4.3 Kyselyiden suoritus .....	25
	4.4 Aineiston analyysi .....	25
5	TUTKIMUKSETULOKSET .....	25
	5.1 Tutkimustulosten yhteenveto .....	26
	5.2 Tutkimuksen luotettavuus .....	28
6	ONNISTUNEEN TYÖSSÄOPPIMISEN LÄHTÖKOHTIA .....	30
	6.1 Innostava työpaikkaohjaaja .....	30
	6.2 Ideaalinen oppimisympäristö .....	30
	6.3 Yhteydenpidon menetelmät.....	31

7	JOHTOPÄÄTÖKSET .....	32
8	POHDINTA .....	34

	LÄHTEET .....	48
--	---------------	----

#### LIITTEET

Liite 1. Kysymyslomakkeet

Liite 2. Kysymyslomakkeet Webropol-ohjelmalla

Liite 3. Vastaukset Webropol-ohjelmalla

# 1 JOHDANTO

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kyselyiden avulla kehittää toisen asteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimista ja kartoittaa työssäoppimisen ongelmia ja vahvuuksia lähinnä työssäoppijan näkökannalta. Tutkimuksen kyselyn tein Raahen ammattiopiston oppilaille, joilla jo on ollut työssäoppimisjaksoja. Kysely lähetettiin 202 opiskelijalle. Työssäoppimisesta on tieteellisiä tutkimuksia varsin vähän. Tutkimuksissa on kiinnitetty enemmän huomiota työpaikkaohjaajiin ja oppilaat ovat jääneet vähemmälle huomiolle. Työssäoppimisesta sen sijaan on ilmestynyt paljon tukimateriaalia, kuten oppaita, esitteitä ja ESR-raportteja. Koulutuksen järjestäjät ovat tehneet kyselyjä oppilaille, mutta ne ovat varsin suppeita.

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmauudistus 1990-luvun lopulla lisäsi työssäoppimisen laajuutta kaikissa suomalaisissa toisen asteen perustutkinnoissa. Työssäoppimisen kehittäminen on ollut mukana alusta lähtien. Ensimmäiset työssäoppimisen kokeiluhankkeet olivat vuonna 1997. Tällöin käynnistettiin myös maakunnallisia kehittämishankkeita. Tämän jälkeen seurasi useita projekteja mm. Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään-kokeilut kymmenillä paikkakunnilla EU:n rakennerahastojen tuella. Silta-kokeilusta saatiin pääsääntöisesti myönteistä arviointia.

Tämän jälkeen seurasi Euroopan sosiaalirahaston (ESR) Tavoite 3 -ohjelma, jossa keskityttiin mm. työssäoppimisen kehittämiseen, työpaikkaohjaajien kouluttamiseen, ohjaukseen, arviointiin, työssäoppimisen laatuun ja työturvallisuuteen. Opetushallituksen raportin mukaan työssäoppimisprojektien avulla on saatu aikaan merkittävää ammatillisen koulutuksen kehittämistyötä. Opiskelijoiden lisääntyneet työelämäyhteydet ovat monipuolistaneet nuorten työllistymisvalmiuksia sekä mahdollisuuksia. Oppilaitosten ja työelämänverkostojen rakentaminen on lähtenyt käyntiin, ja yhteistyötä muihin toimijoihin on vahvistettava tulevaisuudessakin.

Työssäoppimisen kehittäminen on jatkuvaa toimintaa. Tällä hetkellä on käynnissä uusi ESR-ohjelmakausi, jonka painopistealueet ovat opettajien työelämäosaamisen

kehittäminen, työpaikkaohjaajien koulutus, työelämäyhteistyö sekä yhteistyössä työelämän kanssa toteutettavat kehittämis- ja palveluprojektit.

Tutkimustyötä Oulun seudun ammattikorkeakoulusta ohjasi Lehtori Martti Hekkanen ja kielen ohjauksesta vastasi lehtori Tuula Hopeavuori. Kyselyiden teknisestä toteutuksesta vastasi Raahen ammattiopistosta lehtori Anne Maunula ja atk-tukihenkilönä toimi Markku Blikst.



## 2 TYÖSSÄOPPIMISEN TEOREETTISET LÄHTÖKOHDAT

### 2.1 Työssäoppiminen

Työssäoppiminen on tavoitteellista ja ohjattua opiskelua, joka toteutetaan yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. Työssäoppimisen laajuus on vähintään 20 opintoviikkoa. Osa perustutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta opitaan työssäoppimispaikalla. Työssäoppiminen on osa perustutkintoa ja siten myös osa opetussuunnitelmaa. Oppilaitos vastaa työssäoppimisen järjestämisestä. Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa määritellään ne periaatteet, joiden mukaan osa ammatillisten opintokokonaisuuksien tavoitteista opiskellaan työssäoppimisjaksoilla. Oppilaitos määrittelee itsenäisesti, miten työssäoppimisjaksot sijoitetaan tutkintokokonaisuuteen, miten pitkiä ne ovat, millaisilla työpaikoilla tavoitteet voidaan saavuttaa sekä miten ohjaus ja arviointi järjestetään. Lähtökohtana työssäoppimisen suunnitelmassa on, että oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on järjestää työssäoppimispaikka yhdessä opiskelijan kanssa. Myös opinnäytetyö voidaan kytkeä osaksi työssäoppimista. (Mäkelä – Jaakkonen 2006, 12.)

Työssäoppimissuunnitelma laaditaan yhdessä paikallisten työelämän edustajien kanssa ja siinä otetaan huomioon sekä alueelliset että paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Opiskelijalla on mahdollisuus suorittaa työssäoppiminen henkilökohtaisen suunnitelman mukaan. Henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa ja sopimuksessa määritellään kunkin työssäoppimisjakson tavoitteet, oppimistehtävät, kesto ja ajoitus sekä opiskelijan arvioinnin menettelytavat. Opiskelijan aikaisempi työkokemus tai kesätyö, jotka ovat opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia, hyväksytään työssäoppimiseksi. Vain poikkeustapauksissa ja erittäin painavista syistä työssäoppiminen voidaan toteuttaa oppilaitoksen harjoitustyömaalla, jos se ei ole mahdollista yrityksen työmaalla. (Mäkelä – Jaakkonen 2006, 12.)

Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työssäoppimista varten sekä antaa mahdollisuuksia hankkia opintoihin liittyvää ammattitietoutta työssäoppimisjakson

aikana. Kaikkien osapuolten on oltava tietoisia työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vaikutuksista. Ennen työssäoppimisen aloittamista työnantajan ja oppilaitoksen on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita. Työpaikalla taas on kiinnitettävä erityistä huomiota työssäoppijan riittävään ohjaukseen ja valvontaa sekä palautteen antamiseen. Ennen sopimuksen tekemistä on varmistettava, että työmaalla on käytettävissä riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, josta voidaan määrätä opiskelijan vastuullinen kouluttaja. Työssäoppiminen järjestetään yleensä siten, että opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Tällöin opiskelija on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset etuudet, esim. ruokailun ja mahdollisia matkakustannuskorvauksia. Työssäoppiminen voidaan toteuttaa myös työsopimussuhteessa, jolloin vastuutilanne on sama kuin muilla työntekijöillä. (Mäkelä – Jaakkonen 2006, 12.)

Työpaikkaohjaajan tehtävät ovat varsin laajoja, minkä vuoksi koulutuksen järjestäjän on annettava koulutusta työpaikkaohjaajille. Työpaikkaohjaajan on otettava huomioon oppilaiden erilaiset lähtötaidot suoriutua tehtävistä. Ohjauksen tarve ja määrä vaihtelee työssäoppimisjakson eri vaiheissa. Työssäoppimisjakson alussa ohjauksen tarve on suurempi ja oppilas vielä saattaa jännittää uutta oppimistilannetta. Työpaikkaohjaajan tulee myös varmistaa, että työssäoppija on ymmärtänyt annetut ohjeet ja työtehtävät. Taitojen kartuttua työpaikkaohjaaja antaa työssäoppijalle vaikeampia tehtäviä ja antaa oppilaalle mahdollisuuden ratkaista työn käytännön ongelmakohtat. (Mäkelä – Jaakkonen 2006, 12.)

Työtehtävien tulisi olla tavoitteellisia, arvioitavia ja ohjattuja. Työpaikkaohjaaja on alansa asiantuntija, joka hallitsee sekä tehtäväalueensa että yrityksensä toimintatavat. Työpaikkaohjaajan tulee osata ohjata ja kannustaa opiskelijoita oppimaan ja omaksumaan työelämän pelisäännöt. Työpaikkaohjaajien työkuva saattaa vaihdella työmaittain, mutta työpaikkaohjaaja on henkilö joka mm. varmistaa, että työmaa on turvallinen laadukas työympäristö. Yhteistyössä opettajan ja opiskelijan kanssa työpaikkaohjaaja suunnittelee työssäoppimista ja näyttöjä sekä arvioi opiskelijan osaamista. Työpaikkaohjaaja toteuttaa työssäoppimista ja näyttöjä laadittujen sopimusten ja suunnitelmien mukaisesti sekä ohjaa ja tukee opiskelijaa työssäoppimisen

ja näyttöjen aikana. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on välittää opiskelijoille omaa ammattiosaamistaan sekä näyttää omalla esimerkillään esim. oikeat turvalliset työtavat, suojainten käytön ja positiivisen asenteen työturvallisuuteen. Työpaikkaohjaaja on usein myös oppilaitoksen ja työmaan yhteyshenkilö sekä verkoston luoja. (Mäkelä – Jaakkonen 2006, 12.)

Otalan (1997, 203) mukaan uusia asioita opitaan eniten työssä. Hän painottaa, että työssäoppiminen pitää myös organisoida. Alkuun tarvitaan opastaja ja jatkossa joku, joka on ongelmatilanteessa vastuussa auttamisesta. Muut työntekijät voivat toteuttaa työssäoppimista omassa työtehtävässään työ- ja henkilökierron kautta oppilaitoksen organisoimissa työssäoppimisen tilanteissa opiskelijat vuorottelevat usein oppilaitoksessa tapahtuvan teoreettisen opiskelun sekä aidossa työyhteisössä yrityksessä tapahtuvan opiskelun välillä.

Työssäoppimisella tarkoitetaan omista kokemuksista ja organisaation perinteestä oppimista sekä monitaitoisuuden edistämistä oppimisen näkökulmasta. Tavoitteisiin pyritään tarjoamalla työssäoppijalle monipuolinen näkemys työpaikan tehtäviin työkierron, tehtävien vaihdon sekä tutkimus- ja kokeiluprojekteihin osallistumisen avulla. Työssäoppimista voidaan tukea henkilökohtaisten ohjauksen sekä organisoidun koulutuksen keinoin. Työssäoppimisen keskeisiä menetelmiä ovat kokemuksellinen ja yhteistoiminnallinen oppiminen. (Sarala – Sarala 1996, 138).

Työssäoppimisen odotetaan edistävän teorian ja käytännön tiedon integrointia, lisäävän opiskelijoiden motivaatiota ja ymmärrystä sekä tuottavan osaamista, joka on sovellettavissa ja siirrettävissä oppilaitoksessa tapahtuvaa oppimista laajemmin eri konteksteihin (Aarkrog 2005; Stern – Rahn 1998).

Lasosen (2001, 30) mukaan työssäoppiminen on todellisiin työnteon tilanteisiin perustuvaa tarkoituksellista ja reflektointia kokemusten, toimintojen ja ajatteluprosessin oppimista. Määttä ja Törrönen (1999, 58) määrittelevät työssäoppimisen aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaksi toiminnaksi, joka perustuu omaan kokemukseen ja osaamiseen. Toiminnan tavoitteen on kehittää työprosessin liittyvän ohjauksen ja yhteistoiminnallisen tuen saattamana opiskelijan ammattitaitoa, persoonallisuutta sekä metataitoja. Käytännössä tämä tarkoittaa työn ja oppimisen yhteissovittamista ja

järjestämistä siten, että se herättää yksilössä halun uuden tiedon etsimiseen ja parempien työtulosten tuottamiseen. Tällöin työssäoppiminen antaa opiskelijalle mahdollisuuden perehtyä niihin tilanteisiin ja käytäntöihin, joissa koulutuksessa hankittuja tietoja ja taitoja sovelletaan, sekä oppia juuri oikeita työelämän valmiuksia. (Määttä 2001, 15.)

Opettajan pitää tuntee yritykset ja mielellään myös työpaikkaohjaajat, jotta hän voi valmentaa työssäoppijat mahdollisimman hyvin ennen työssäoppimisen aloitusta. Tähän on varattava riittävästi aikaa, jotta työpaikkaohjaa osaa ottaa huomioon oppilaan erilaiset valmiustasot jonka pohjalta on helpompi ohjata työssäoppijaa ja antaa sopivan haasteellisia tehtäviä.

## **2.2 Työssäoppimispaikka oppimisympäristönä**

Oppimisympäristö on paikka, tila, yhteisö tai toimintakäytäntö, jonka tarkoituksena on edistää oppimista (Manninen – Pesonen 1997). Wilson (1996, 3) liittää oppimisympäristön käsitteen konstruktivismiin määritellen oppimisympäristön paikaksi tai tilaksi, jossa ihmisillä on käytössä erilaisia resursseja, joiden avulla he voivat oppia ymmärtämään erilaisia asioita ja kehittää merkityksellisiä ratkaisuja erilaisiin ongelmiin. Lisäämällä sanan ”konstruktivistinen” käsitteen eteen voidaan painottaa merkityksellisuuden tärkeyttä ja itseohjautuvuutta, jotka auttavat oppijaa konstruoimaan ymmärrystään ja kehittämään ongelmaratkaisutaitojaan.

Oppimisympäristöllä tarkoitetaan siis muutakin kuin pelkkää fyysistä tilaa. Työssäoppijan kannalta on tärkeää, minkälaiseksi hänen oppimisympäristönsä kokonaisuudessaan muodostuu. Keskeistä on, miten yhteistyö oppilaitoksen, työpaikan mahdollisesti toimintaympäristön välillä pelaa: mitä opiskelijalla teetetään koulussa ja työpaikalla, minkälaisen kokonaisuuden eri työt ja tehtävät muodostavat sekä miten niistä annetaan palautetta ja miten kokemuksia hyödynnetään oppilaitoksessa. (Työssäoppijan ohjaus työpaikalla 2000, 9).

Aina ei ole itsestään selvää, että työpaikka toimii tehokkaana oppimisympäristönä. Oppimisympäristö voidaan jakaa fyysiseen, sosiaaliseen, tekniseen ja didaktiseen oppimisympäristöön. (Työssäoppijan ohjaus työpaikalla 2000, 9). Sosiaalisella ulottuvuudella tarkoitetaan ryhmän roolia, vuorovaikutusta ja keskinäisen kunnioituksen

ja yhteistyön ilmapiiriä. Fyysinen ulottuvuus painottaa fyysisen ympäristön merkitystä, kuten pöytien ja tuolien asettelua, valaistusta tai istuinten mukavuutta. Tekninen ulottuvuus viittaa paitsi teknisiin opetussovellutuksiin myös välineiden helppokäyttöisyyteen, luotettavuuteen, edullisuuteen tai ihmisläheisyyteen (Manninen 2000, 30.)

Virtuaalisten oppimisympäristöjen yleistyminen on tuonut työssäoppimisen ohjaukseen uusia vaihtoehtoja (Berry 2000; Greengard 199; Lord 2001). Tietoverkkojen avulla voidaan luoda toimivia yhteyksiä, verkostoja ja linkkejä työelämän, asiantuntijakulttuurien ja oppilaitosten välille sekä häivyttää oppilaitoksen ja työelämän välisiä raja-aitoja (Aarnio – Enqvist 2001, 2–28). Virtuaaliset oppimisympäristöt rohkaisevat opiskelijaa suunnittelemaan, ohjaamaan ja arvioimaan omaa ongelmanratkaisuprosessiaan. Verkkokeskustelun avulla implisiittinen tieto voidaan muuttaa eksplisiittiseen muotoon ja jakaa sitä. (Hakkarainen – Järvelä 1999, 246–249). Viklin (2003) mukaan verkko-oppimisen riskit liittyvät teknisen oppimisympäristön ylikorostumiseen.

Opiskelijalla on oikeus turvalliseen opiskelu-ympäristöön ammatillisessa koulutuksesta annetun lain (479/2003, 28§) perusteella. Oikeus turvalliseen ympäristöön kattaa sekä psyykkisen että fyysisen ympäristön. Koulutuksen järjestäjän tulee laatia opetussuunnitelmaan omaa suunnitelmaa siitä, miten opiskelijoita suojataan väkivallalta, kiusaamiselta ja häirinnältä. Koulutuksen järjestäjän tulee lisäksi toimeenpanna suunnitelma ja valvoa sen noudattamista. Oikeus turvalliseen opiskelu-ympäristöön koskee myös työssäoppimisjaksoja, joten siitä koulutuksen järjestäjän on tiedotettava työpaikoille. (Työssäoppimisen opas. 2007, 26.)

Huhtalan (2000, 20) mukaan työssäoppimisen uranuurtajaksi on usein mainittu yhdysvaltalainen kasvatustieteen kehittäjä filosofian tohtori John Dewey. Yksi hänen merkittävimmistä teorioistaan oli oppiminen työtä tekemällä eli teorian ja käytännön yhdistäminen, Työssäoppimisen käytännön ja teorian yhdistämisen tavoitteena on positiivinen ja konstrukttiivinen jatkuva kehittyminen. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on aktiivista kognitiivista toimintaa, jossa havaintoja tulkitaan ja uutta tietoa rakennetaan aiemman tiedon ja kokemuksen pohjalta sekä itsenäisesti, että vuorovaikutuksessa muiden kanssa. (Tynjälä 1999, 37–38.)

Työssäoppimisen näkökulmasta konstruktivistinen oppimiskäsitys painottaa opiskelijan itseohjautuvuutta; se korostaa aktiivisen kyselyn, itsenäisyyden ja yksilöllisyyden merkitystä oppimisessa. Opiskelijan oma aktiivisuus, itseohjautuvuus ja motivaatio ovat konstruktivismin näkökulmasta työssäoppimisen perusedellytyksiä. (Puolimatka 2002, 37.)

Laven (1993, 4–30) toteaa, että ihmisen toimintaa ja sosiaalista ympäristöä on oppimisessa lähes mahdotonta erottaa. Näiden yhteyden tarkastelua ja sitä, kuinka ympäristö vaikuttaa käyttäytymiseemme, tulisi tarkastella enemmän. Mikäli sosiaalinen konteksti muuttuu, tapahtuu ilmeisesti myös oppimisen rakentamisessa ja laajemminkin käyttäytymisessä muutoksia. Työssäoppimisen kokonaisuudessa onkin ilmeisen tärkeää huomioida ympäristön vaikutuksia oppimiseen.

Van der Klink (2000) on selvittänyt työssäoppimisen vaikuttavuutta ja sitä, kuinka didaktiset ja pedagogiset mahdollisuudet ja työpaikan ominaisuudet sekä oppijan osaaminen vaikuttavat työssäoppimisen tuloksiin. Hänen johtopäätöksensä on se, että työpaikan ominaisuudet vaikuttavat oppimiseen eniten ja didaktiset tekijät vähiten. Näin ollen työpaikan ominaisuudet olisi huomioitava entistä selkeämmin työssäoppimista organisoitaessa. Työpaikka on areena, jossa informaatio kiertää joustavasti edellyttäen työntekijöiden jatkuvaa älyllistä ohjausta. Taidot, jotka aiemmin perustuivat kosketukseen, ääneen jne., edellyttävät nykyisen informaatioteknologian kautena kykyä käsitteelliseen ja symboliseen ajatteluun. Aiemmin tarkat työtehtävät ovat nykyisin kokonaisvaltaisia, abstrakteja ja riippuvat kyvyistämme oivaltaa ja syntetisoida. (Kauppi 1996, 4–6).

Työpaikka oppimisympäristönä on hyvin vaativa ja monessa mielessä vaativampi kuin oppilaitosympäristö, joka on ainakin joiltakin ulkoisilta tekijöiltä tietyllä tavalla suljettu. Oppilaitoksessa joudutaan usein aito työympäristö tai -tapahtuma kuvittelemaan. Työpaikka kaikessa monipuolisuudessaan ja vaativuudessaan tarjoaa myös laajemman oppimisen mahdollisuuden. (Pohjonen 2004, 105.)

Oppimisympäristöinä työpaikat poikkeavat toisistaan edustaen erilaisia sosiaalisia hierarkioita, normistoja ja toimintakulttuureja. Työssäoppimisen didaktinen ulottuvuus

näkyä paitsi haasteellisina työtehtävinä, myös työpaikkaohjaajan valmiutena ohjata, opastaa ja analysoida omaa työtään sekä antaa palautetta. Luonnollisesti oppimiseen vaikuttavat myös opiskelijan omat tavoitteet, asenteet, aktiivisuus ja itseohjautuvuus. Fyysiset tilat ja laitteet luovat olemassa olevat reunaehdot niille oppimistavoitteille joita opetussuunnitelma tai opiskelija voi työssäoppimisjaksolle asettaa. Laadukas oppimisympäristö on vuorovaikutteinen, turvallinen ja huomioi yksilön tarpeet ja aiemman kokemuspääoman. Mahdollisuus itsenäiseen ongelmanratkaisuun ja oman toiminnan kontrolliin sekä sopivat informaatiolähteet edistävät työssäoppimista (Vaherva 1998, 98; Hätönen – Muukkonen 1999, 9–10.)

### **2.3 Työssäoppimisen arviointi**

Arvioinnissa lähtökohtana on noudattaa seuraavaa sääntöä pitää tietää mitä arvioidaan, kuka arvioi, milloin arvioidaan ja miten arvioidaan. Arvioinnilla ohjataan ja kannustetaan opiskelijaa myönteisesti omien tavoitteiden saavuttamiseen ja kehitetään hänen itsearviointitaitojaan. Arviointi palvelee sekä koulutuksen järjestäjää, työpaikkaa että opiskelijaa. (Opiskelija-arviointi. 2011, 1.)

Työssäoppimisessa kuten muussakin arvioinnissa korostuu opiskelijan itsearvioinnin merkitys. Kun opiskelija asettaa itse oman työnsä ja toimintansa tavoitteet ja arvioi omaa edistymistään, hänelle kehittyy elinikäisen oppimisen valmiudet. Opiskelija tiedostaa vahvuutensa ja sellaisen osaamisen, jossa hänen tulee vielä kehittyä. Yksi arvioinnin tärkeimmistä tavoitteista ellei sitten tärkein onkin sen merkitys opiskelijan toiminnan ja käyttäytymisen ohjaajana. Siksi arviointia ja palautetta on saatava jatkuvasti eikä vain työssäoppimisjakson päätteeksi. Mikäli arviointi ja palautteen antaminen tapahtuu vain työssäoppimisen päätteeksi, on se liian myöhäistä toiminnan muuttamisen kannalta. (Opiskelija-arviointi. 2011, 1.)

Jatkuvalla palautteella ja arvioinnilla on juuri tällainen ohjauksellinen merkitys. Arvioinnin ja palautteen pitää olla myös avointa ja toimia kaikkiin suuntiin, kaikki arvioivat kaikkia -periaatteella. Työssäoppimisen arviointi tässä suhteessa on erittäin hedelmällistä, sillä arviointitietoa voidaan kerätä kaikilta osapuolilta (opettaja, työpaikkaohjaaja, opiskelija) ja opetusta kehittää saadun palautteen perusteella entistä työelämälähtöisemmäksi. (Opiskelija-arviointi. 2011,1.)

Työssäoppimisen alussa tehtävä opiskelijan arviointi antaa tietoa nykytilanteesta ja suuntaa opiskelua ja sen kehittämistä. Arvioinnin avulla työpaikkaohjaaja voi todeta esimerkiksi opiskelijan opiskelutaidot ja osaamistason työssäoppimisen alkaessa. Saadun tiedon perusteella on mahdollista toteuttaa opiskelujakso työpaikalla niin, että se soveltuu mahdollisimman hyvin juuri kyseiselle opiskelijalle. (Hätönen 2010, 24.)

Opiskelijan itse omaan toimintaansa kohdistama arviointi kuuluu hyvään arviointikäytäntöön. Yksisuuntaisen palautetiedon vastaanottaminen harvoin saa aikaan muutosta ihmisen toiminnassa. Toisten tekemä arviointi ja antama palaute toimii oman arvioinnin tutkimisen ja tarkastelun peilinä. Yhteisessä tarkastelussa opiskelijan käsitys omasta toiminnasta suhteutuu toisten näkemyksiin ja opiskelijan käsitys itsestään voi siten realisoitua ja laajentua. (Hätönen 2010, 26.)

Itsearviointitaito on tärkeä ammatti- ja työelämätaito. Jokaiselle työlle on aina olemassa kriteerit, ja ammattilaisen tulee kyetä itse suunnittelemaan työnsä ja seuraamaan, arvioimaan ja siten kehittämään toimintaansa. Jatkuvasti itseään kehittävän ammattilaisen on opittava tuntemaan itseään ja omaa toimintaansa sekä yksilönä että ryhmän jäsenenä. Hänen on osattava nähdä oma työnsä ja sen vaikutukset osana laajempaa työprosessia. Ihmisen taito selvittää uusissa, yllättävissä tilanteissa perustuu itsearviointiin. Itsearviointi on itseohjautuvuuden, itsensä johtamisen ja siten elämän hallinnan perusta. (Hätönen 2010, 26.)

Itsearviointi näkyy siinä, että opiskelija

- tunnistaa osaamisensa ja osaa pyytää apua ja hakea ohjausta
- tunnistaa osaamisensa rajat ja osaa tarvittaessa kieltäytyä tehtävästä
- uskaltaa myöntää oman rajallisuutensa
- osaa havainnoida ja analysoida omaa toimintaansa
- pysähtyy pohtimaan, tutkimaan ja tarkastelemaan tekemisiään
- ottaa saamastaan palautteesta opiksi
- vastaa toiminnastaan, teoistaan, oppimisestaan ja kehittymisestään itse eikä syyttele muita tai siirrä vastuuta muille. (Hätönen 2010, 26.)



Työssäoppimisessa teoreettisen tiedon rinnalla oppiminen tapahtuu käytännön kautta, aidossa työympäristössä. Eräs keskeisiä tekijöistä työssäoppimisessa on reflektointi eli itsearviointi. Itsearvioinnin avulla henkilö tarkkailee itseään, toimintojaan ja siihen liittyviä tekijöitä. (Frisk2003, 5). Mikäli oppilas ei ymmärrä itsearvioinnin merkitystä, eikä näin ollen arvioi omaa toimintaansa tulee toiminnasta rutiininomaista ja automatisoitua, jolloin siihen ei sisälly oppimista. (Koivisto – Poikela 2000, 87–88.)

## **2.4 Kokemuksellinen oppiminen**

Ammatillisessa työssä karttuneeseen tietoon kuuluu sekä käsitteellinen että teoreettinen tieto ja harjaantumisesta muodostunut käytännön taito. työssäoppimisen tavoitteena on työelämävalmiuksien ja ammattitaidon oppiminen. Työpaikalla oppiminen ja oppilaitoksessa tapahtuva oppiminen on toisiaan täydentäviä oppimisen muotoja. Ammatilliset valmiudet kehittyvät suurimmaksi osaksi työssä oppimalla (Ruohotie – Kulmala – Siikaniemi 1998). Työssäoppiminen ei kuitenkaan yksinään ole riittävä keino ammattitaidon kehittämisessä, vaan oleellista on se, miten työ ja oppiminen yhdistetään toisiinsa (Aakorg 2005; Virtanen ym. 2005). Kehiteltäessä työssäoppimisen muotoja on tärkeää, että teoreettinen pohdiskelu ja työkokemusten reflektointi muodostuvat olennaiseksi osaksi työssäoppimista.

Dewey (1997, 95) Perustaa kokemuksellisen kokemuksellisen oppimisen näkemyksensä kahdelle kulmakivelle, jotka ovat jatkuvuus ja vuorovaikutus. Työssäoppimisen eräs merkittävä piirre on se, että huolehditaan kokemusten jatkuvuudesta. Oppijoita tulee kannustaa ymmärtämään oma merkityksensä sosiaalisessa yhteisössä, ja toisaalta työtehtävien tulee olla todellisia ja niillä tulee olla merkitystä työprosessissa. Vapaa kommunikaatio ideoiden vaihto ja aiemmat kokemukset ovat oppimisessa tärkeitä elementtejä. Dewey lisää vielä, että kasvulle tyypillistä on jatkuvuus ja se, että se perustuu oppijan intentioihin ja vuorovaikutukseen ja oppija itse määrittelee kasvunsa suunnan.

Oppimisen kannalta on oleellista ymmärtää osaamisen tietoja, taitoja ja asenteita laajemmin. Teorian ja käytännön kuvatessa yksilön ulkopuolista maailmaa kuvaava yksilön sisäistä todellisuutta kokemus, joka syntyy teorian ja käytännön integroinnista.

Yksilölle merkityksellinen teoria- ja käytäntötieto integroituu ensin kokemustietoon, jossa hiljaisen tiedon osuus kasvaa jatkuvaan oppimisen ja ammatillisen kehittymisen myötä. Hiljainen tieto on äänetöntä osaamista, joka näkyy sujuvana toimintana ja kykynä ratkaista työtilanteisiin liittyviä ongelmia sekä suhtautua tietoon kriittisesti. (Järvinen – Koivisto – Poikela 2000, 72–73.) Hiljaista tietoa ovat monet työn kokonaishallinnassa tarvittavat taidot, jotka ilmenevät kykynä kouluttaa, ohjata ja perehdyttää muita, mutta jotka eivät välttämättä ole tiedostettuja. (Kivinen 1998).

Hiljaisen tiedon näkyväksi tekeminen on vaikeaa, ja se onnistuu vain käyttäytymistä havainnoimalla (Nonaka – Takeuchi 1995, 59–62).

Keskeinen käsite kokemuksellisessa oppimisessa on reflektointi. Reflektointi tarkoittaa päättelyä käyttävä, uusintavaa ajattelua. Reflektiivisen tiedon arvo on Deweyn (1929–1999, 100–192) mukaan ainutlaatuinen. Kokeminen keskinäisissä yhteyksissä ja vuorovaikutuksessa mahdollistaa uuden tavan olla erilaisten objektien kanssa tekemisessä. Näin voidaan taas synnyttää uudenlaisia koettuja objekteja – uudenlaista osaamista. Reflektio kohdistuu sekä omiin että toisten tekemisiin ja tarpeisiin. Nopeasti uudistuvissa tilanteissa yhä tärkeämmäksi on tullut toisten ihmisten ja heidän tarpeittensa huomioiminen. (Seibert 1996; Ruohotie 1998, 77–78).

Sarala ja Saralan (1996, 139–140) mukaan kokemusoppiminen voidaan kuvata syklinä, jossa omakohtaiset kokemukset virittävät ajattelua ja ohjaavat toimintaa ja jossa oppija havainnoi omien kokemustensa perusteella.

Kokemuksellisessa oppimisessa pohjana on se, että oppiminen ymmärretään yksilön omakohtaiseen kokemukseen perustuvaksi tiedon rakentamisprosessiksi jossa keskeisenä tekijänä on toiminnassa saatujen kokemusten reflektointi. Tässä oppimisessa eivät kokemukset yksin riitä, kuten ei reflektio reflektion vuoksi. Sekä kokemusten että niiden reflektoinnin tavoitteena on sellainen osaamisen kehittymien, joka merkitsee esimerkiksi ilmiön parempaa ymmärtämistä ja sen käsitteellistämisen kehittymistä. (Eteläpelto 1993, 120–121.)

### **3 TALONRAKENNUSALAN TOISEN ASTEEN AMMATILLINEN KOULUTUS**

Ammatillisia tutkintoja ovat ammatilliset perustutkinnot sekä ammattitutkinnot ja erikoisammattitutkinnot. Talonrakennuksen toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa suoritetaan kolmivuotinen rakennusalan perustutkinto, josta valmistuu talonrakentajia. Ammatillisessa peruskoulutuksessa suoritettu, laajuudeltaan vähintään kolmivuotinen tutkinto antaa yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluihin ja yliopistoihin. (Mäkelä – Jaakkonen 2006, 16.)

Ammatillisesta koulutuksesta on säädetty laissa (L 630/1998) ja valtioneuvoston päätöksessä (VNp 213/1999). Ammatillisen peruskoulutuksen tulee antaa opiskelijalle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan eri tehtäviin ja erikoistuneempi osaamisen ja työelämän edellyttämä ammattitaito yhdellä tutkinnon osa-alueella. Koulutuksen tavoitteena on, että opiskelija voi tutkinnon suorittuaan sijoittua työelämään, suoriutua alansa vaihtelevista tehtävistä muuttuvissa oloissa sekä kehittää ammattitaitoaan elinikäisen oppimisen hengessä. Yhteistyöllä elinkeinoelämän ja työpaikkojen kanssa tulee varmistaa, että koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia ja pysyy mukana työelämän kehityksessä. Koulutuksen tulee myös edistää työllistymistä ja mahdollisuuksia ryhtyä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi. (Mäkelä – Jaakkonen 2006, 16.)

#### **3.1 Rakennusalan perustutkinnon muodostuminen**

Ammatilliset perustutkinnot muodostuvat ammatillisista tutkinnon opinnoista (90 ov.), ammattitaitoa täydentävistä tutkinnon osista (20 ov.) (yhteiset opinnot) sekä vapaasti valittavista tutkinnon osista (10 ov.) Lisäksi tutkintoon tulee voida yksilöllisesti sisällyttää enemmän tutkinnon osia, jotka laajentavat suoritettua tutkintoa, silloin kun se on työelämän alakohtaisiin tai paikallisiin ammattitaitovaatimuksiin vastaamisen ja tutkinnon suorittajan ammattitaidon syventämisen kannalta tarpeellista. Osana ammatillisia opintoja on työssäoppiminen, jonka kesto on vähintään (20 ov.)

Opiskelija voi valita ammatillisen perustutkintoon tutkinnon osia myös muista ammatillisista tutkinnoista ja lukion opinnoista.

### **3.2 Rakennusalan perustutkinnon tavoitteet**

Rakennusalan perustutkinnon suorittaneella on monipuolinen ammattitaito ja hän kehittää sitä jatkuvasti. Hän on luotettava, laatutietoinen, oma-aloitteinen sekä asiakaspalvelu- ja yhteishenkinen. Hänen on osattava soveltaa oppimaansa taitoja ja vaihtelevissa työelämän tilanteissa. Hän pystyy näkemään työnsä osana suurempia tehtäväkokonaisuuksia ja pystyy ottamaan huomioon lähialojen ammattilaisten tehtävät omassa työssään. Rakennusalan ammattilainen tekee työnsä rakennusalan laatuvaatimusten mukaisesti sekä käsittelee materiaaleja huolellisesti ja taloudellisesti. Hän osaa suunnitella työnsä piirustuksien avulla, osaa tehdä materiaali- ja työmenekkilaskelmia sekä hän osaa esitellä ja arvioida työtään (Rakennusalan perustutkinto 2008, 8–9.)

Rakennusalan perustutkinnon suorittanut osaa lukea sekä talonrakentamiseen että maanrakentamiseen liittyviä piirustuksia. Hänellä on mittaustöissä ja rakennustyömaan laskentatehtävissä tarvittavat matemaattiset valmiudet. Hän osaa rakennusfysiikan perusteet, jotka tulevat entistä tärkeämmäksi korjausrakentamisen lisääntyessä. Laaja-alaisten elinkaari palvelumallien yleistyessä rakennusalan yrityksissä, rakennusalan ammattilaisen on toimittava erilaisissa vuorovaikutustilanteissa yhteistyökykyisesti sekä ilmaistava näkökantonsa selkeästi ja luottamusta herättäen. Rakennusalan perustutkinnon suorittanut ottaa erityisen tarkkaan huomioon työn turvallisuuden sekä työkyvyn edistämisen, koska rakennusala on työturvallisuudeltaan vaarallinen toimiala ja turvallisia työtapoja sekä oikeaa asennetta arvostava työturvallisuuskulttuuri on vasta kehittyvässä rakennusosalalla. Ympäristötietoisuus rakentamisessa edellyttää rakentajilta uusia tietoja esimerkiksi eri materiaalien ominaisuuksista. Rakennusalan ammattilainen osaa vastata asiakkaan kysymyksiin materiaalien tai tuotteen valmistukseen, käytön ja hävittämisen yhteydessä syntyvistä päästöistä ja jäteongelmista (Rakennusalan perustutkinto 2008, 8–9.)

Rakennusosalalla toimivat osaavat käyttää tietotekniikkaa. Lähitulevaisuudessa ollaan tilanteessa, jossa kaikki rakennusalan tieto voi olla ja liikkua osapuolten välillä

sähköisesti. Tällaisen tiedonsiirron osaaja on alalla etulyöntiasemassa, koska sähköinen tiedonsiirto merkitsee nopeutta ja tietojen tehokasta hyödyntämistä. Kansainvälistyminen asettaa varsinaisen ammattitaidon lisäksi muita haasteita. Kansainvälisen rakentajan taitoja ovat vieraiden kielten hallinta, kohdemaan kulttuurin ymmärtäminen, palvelualttius, erilaisiin oloihin mukautuminen ja tietotekniikan hallinta oman ammatin lisäksi.(Rakennusalan perustutkinto 2008, 8–9.)

Perustutkinnon suorittaneella on alan perusvalmiuksien lisäksi erikoistuneempi osaaminen talonrakennuksesta, maanrakennuksesta tai maan rakennuskoneen kuljetuksesta. Perustutkinnon suorittaneella on edellytykset kehittää itseään ja suorittaa ammattitutkinto työkokemusta saatuaan. Lisäksi ammatillisessa peruskoulutuksessa tulee tukea opiskelijoiden kehitystä hyviksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa opiskelijoille jatko-opintojen, harrastusten sekä persoonallisuuden monipuolisen kehittämisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista.(Rakennusalan perustutkinto 2008, 8–9.)

## **4 TUTKIMUKSEN SUORITUS**

### **4.1 Tutkimuksen tavoitteet**

Tämän tutkimuksen tavoitteena on kyselyiden avulla kehittää toisen asteen ammatillisen koulutuksen työssäoppimista ja kartoittaa työssäoppimisen ongelmia ja vahvuuksia lähinnä työssäoppijan näkökannalta. Kysymykset painottuivat työssäoppimispaikkaan, työpaikkaohjaajan, sekä opettajan toimintaan ennen työssäoppimista ja sen aikana. Tutkimuksen kyselyn tehtiin Raahen ammattiopiston oppilaille, joilla on jo ollut työssäoppimisjaksoja.

### **4.2 Kyselyiden laadinta**

Kyselyissä käytettiin pääasiallisesti strukturoituja kysymyslomakkeita.(liitteet 1) Etuna strukturoitujen lomakkeiden käytössä on helpompi ja yksiselitteisempi tulkinta. Lomakkeessa on myös kohta, jossa sana on vapaa. Monivalintakysymyksissä oli pääsääntöisesti viisi vaihtoehtoa. Esimerkkinä kysymys:

Sain jakson aikana tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta.

Ympyröi mielestäsi lähinnä oikeaa oleva

1 eri mieltä

2 jokseenkin eri mieltä

3 en osaa sanoa

4 jokseenkin samaa mieltä

5 samaa mieltä

Kyselyt suoritettiin Webropol 2 -datan analysointi- ja kyselytyökalulla. Kysely tehtiin internet ympäristössä. Raahen ammattiopisto käyttää päätöksenteon tukena Webropol 2.0 -ohjelmaa tiedon keruussa, tilastoinnissa ja analysoinnissa.

### **4.3 Kyselyiden suoritus**

Kysymykset lähetettiin Raahen ammattiopiston 15 luokalle, 202 oppilaalle. Kysely toteutettiin helmikuussa 2011. Oppilaille laitettiin koulun verkkoon Wilmaan viesti, jossa oppilaita pyydettiin vastaamaan kyselyyn. Kyselyyn pääsi viestin alla olevasta [www-osoitteesta](#)

Osalla oppilaista oli työssäoppiminen kokonaan suoritettu ja osalla työssäoppiminen tapahtui parhaillaan. Kävin lisäksi jokaisen osastonjohtajan luona henkilökohtaisesti ja pyysin heitä välittämään viestin luokanvalvojille, joiden tehtäväksi jäi muistuttaa oppilaita kyselyyn vastaamisesta.

### **4.4 Aineiston analyysi**

Kyselyyn vastasi 47 oppilasta. Kyselyn tuloksena saatu tutkimusaineisto saatiin Webropol 2 -ohjelmalla, sekä Excel taulukkomuodossa että Webropolin omina raportteina. Saatu aineisto muokattiin yksinkertaisiksi keskiarvotaulukoiksi. Yksi kysymys oli vapaan sanan kysymys josta saatiin tekstiaineisto.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

### 5.1 Tutkimustulosten yhteenveto

Seuraavaksi esitellään kysymysten tulokset yksityiskohtaisesti.

Taulukko 1. Liite 3/1 Vastaukset kysymykseen ”Oliko jakson ajankohta hyvä”? Suurin osa vastaajista 42 oppilasta oli sitä mieltä, että jakson ajankohta oli hyvä.

Taulukko 2. Liite 3/2 Vastaukset kysymykseen ”Lisäsikö työssäoppiminen opiskelumotivaatiosi”? Kysymyksessä oli 9 oppilasta jotka eivät osanneet sanoa mielipidettä kysymykseen.

Taulukko 3. Liite 3/3 Vastaukset kysymykseen ”Haluni työllistyä alalle parani”? 30 oppilasta oli samaa tai jokseenkin samaa mieltä.

Kuva 4. Liite 3/4 Vastaukset kysymykseen ”Huomasin kehittyväni ammatillisesti”? Keskiarvo vastaukseen oli 4,3.

Kuva 5. Liite 3/5 Vastaukset kysymykseen ” Jakso oli sopivan mittainen”? Tässä kysymyksessä tuli paljon hajontaa, oppilaista 10 oli eri tai jokseenkin eri mieltä.

Taulukko 6. Liite 3/6 Vastaukset kysymykseen ”Työssäoppimispaikalla tiedettiin saapumisestani jaksolle”? Työpaikoilla tiedettiin hyvin oppilaiden saapumisesta työssäoppimisjaksolle. Oppilaista 34 oppilasta oli tätä mieltä.

Kuva 7. Liite 3/7 Vastaukset kysymykseen ” Minut perehdytettiin hyvin työpaikalla”? Perehdyttäminen on tapahtunut erittäin hyvin, sillä 38 oppilasta vastasi sama tai jokeenkin samaa mieltä.

Taulukko 8. Liite 3/8 Vastaukset kysymykseen ”Työtehtävät vastasivat jakson tavoitteita ja tehtyä sopimusta”? Työtehtävät ovat vastanneet hyvin tehtyä sopimusta vaikka 5 oppilasta ei osannut sanoa mielipidettään.

Taulukko 9. Liite 3/9 Vastaukset kysymykseen ” Sain tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta”? Kiitettävä vastaus, koska peräti 41 oppilasta oli sama tai jokseenkin samaa mieltä. Opettajan huoli on siis tältä osin turha, koska työssäoppimisen ohjaus on hyvin järjestetty.

Taulukko 10. Liite 3/10 Vastaukset kysymykseen ”Työpaikkaohjaajalla oli riittävästi aikaa minun ohjaukseen”? Vain kuusi oppilasta oli eri mieltä tai jokseenkin eri mieltä.



Taulukko 11. Liite 3/11 Vastaukset kysymykseen ”Minulle annettiin taitojani vastaavia tehtäviä”? Oppilaat olivat tyytyväisiä saamiinsa työtehtäviin keskiarvon ollessa 4,3.

Taulukko 12. Liite 3/12 Vastaukset kysymykseen ”Työssäoppimisen arviointiin osallistuivat lisäksi työpaikkaohjaajan ja opettaja”? Tulos on huono, koska 15 oppilasta ei osannut sanoa ketkä osallistuvat arviointiin.

Taulukko 13. Liite 3/13 Vastaukset kysymykseen ” Työssäoppimisen arviointi kohdistui siihen miten saavutin tavoitteet”? Tulos on varsin huono, koska 18 oppilasta ei osannut sanoa mielipidettä.

Taulukko 14. Liite 3/14 Vastaukset kysymykseen ”Työssäoppiminen arvioitiin jakson lopussa”? Tulos on huono koska kaikkien pitää tietää milloin arvioidaan. Tässä kysymyksessä 16 oppilasta oli eri mieltä tai ei osannut sanoa mielipidettään. Kysymyksen 12, 13, ja 14 perusteella opettajalla on vielä tehtävää arvioinnin opettamisessa oppilaille ja työpaikkaohjaajille.

Kuva 15. Liite 3/15 Vastaukset kysymykseen ”Minä sain riittävästi tietoa työssäoppimisesta koululla ennen jakson alkua”? Tulos on tyydyttävä, koska vain 13 oppilasta oli täysin samaa mieltä ja 9 oppilasta ei osannut sanoa mielipidettään.

Taulukko 16. Liite 3/16 Vastaukset kysymykseen ”Opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikalla”? Keskiarvo vastaukseen 3,82

Taulukko 17 Liite 3/17 Vastaukset kysymykseen ”Sopisiko Esimerkiksi Facebook-yhteydenpitoon opiskelijan ja opettajan välillä”? Tässä tutkimuksessa ei Facebook-yhteydenpito saanut kannatusta kuin 17 oppilaalta.

Käsitellyt kysymykset voi ryhmitellä aiheittain, työssäoppimista ja työssäoppimispaikkaa koskeviin, opettajan toimintaa ja arviointia koskeviin, sekä työssäoppimisen vaikutuksia opiskelumotivaatioon.

Työssäoppimispaikan ja työpaikkaohjaajaan liittyvät kysymykset saivat tutkimuksessa parhaat arvioinnit, keskiarvon ollessa 4,3. Tulos antaa viitteitä että oppilailla on ollut hyvät työssäoppimispaikat ja ohjaajat. Opettajan toimintaa koskevat kysymykset saivat keskiarvoksi 3,95. Yllättävän moni ei osannut sanoa mielipidettä siitä, kävikö opettaja riittävän usein työssäoppimispaikalla ja saiko oppilas riittävästi tietoa työssäoppimisesta ennen työssäoppimisjakson aloitusta.

Arvioinnin vastauksissa oli myös paljon ”en osaa sanoa” -kommentteja”. Varsinkin kysymyksessä, jossa kysyttiin ”arviointi kohdistui siihen miten saavutin tavoitteet”, 38 % vastasi ”en osaa sanoa”. Kysyttäessä ”Työssäoppimisen arviointiin osallistuivat lisäksi työpaikkaohjaaja ja opettaja?” peräti 40 % vastasi eri mieltä, jokseenkin eri mieltä tai en osaa sanoa.

Vastaajista 62 % oli sitä mieltä, että työssäoppiminen lisäsi opiskelumotivaatiota ja halua työllistyä alalle. Tämän lisäksi 87 %:n mielestä työssäoppiminen oli kehittänyt heitä ammatillisesti.

Viimeinen kysymys selvitti Facebook -yhteydenpidon sopivuutta työssäoppimisen yhteydenpitoon ja kommunikaation. Kysymys olisi vaatinut tarkemman selvityksen, koska kahdelle luokalle tekemässäni lisäkysymyksessä tämä sai kaikkien oppilaiden kannatuksen. Tässä kyselyssä kannatusta oli vain 36 %. Pidin kuitenkin tätä kysymystä osaltaan tutkimuksen merkittävimpänä, koska todennäköisesti tulevaisuudessa tällainen Facebook-yhteydenpito tulee käyttöön meidän koulussa rakentamisosastolla ainakin kokeilumielessä.

Oppilaat olivat hankkineet työssäoppimispaikat 72-prosenttisesti itse ja vain 2 % suoritti työssäoppimisen koulun työmaalla. Toivottavaa olisi, että työssäoppimisjakso suoritettaisiin muualla kuin koulun harjoitustyömaalla.

## **5.2 Tutkimuksen luotettavuus**

Tutkimuksen tulokset antavat kuvan, että työssäoppiminen on sujunut Raahen ammattiopistossa erittäin hyvin kaikilla työssäoppimisen osa-alueilla. Merkittävää on työssäoppimispaikan ja työpaikkaohjaajien erinomaiset arvioinnit. Oppilailla on kovat odotukset työssäoppimisjaksolta, ja he suhtautuvat työssäoppimiseen poikkeuksetta positiivisemmin kuin kouluun. Tämä on saattanut vaikuttaa tutkimustuloksiin.

Hyvän tuloksen yksi syy voi olla alhainen vastausprosentti (23 %). Kyselyt tehtiin Wilman kautta, mikä mahdollisti sen, että vastaaminen saatettiin jättää tekemättä, koska opettaja ei ollut läsnä vastaustilanteessa. Wilma on ollut oppilailla käytössä noin vuoden ja sen käyttö on lisääntynyt alkuhankaluuksien jälkeen.

Kysymyksiin ovat todennäköisesti vastanneet opiskelijat jotka ovat muutenkin kiinnostuneita opiskelusta ja työssäoppimisesta. Toisaalta hyvään tulokseen voi osaltaan vaikuttaa ammattiopistojen hyvä vetovoimaisuus. Ammattioppilaitoksella on täällä hetkellä ehkä historiansa paras tilanne, sitä kuvastaa nähdäkseni se, että joillakin paikkakunnilla on vaikeampi päästä ammattiopistoon kuin lukioon.

## 6 ONNISTUNEEN TYÖSSÄOPPIMISEN LÄHTÖKOHTIA

### 6.1 Valovoimainen työpaikkaohjaaja

Hyvän työssäoppimisjakson lähtökohtana on työpaikkaohjaajan rooli työssäoppimisjaksolla. Työssäoppimisen onnistumisen kannalta keskeinen kysymys on, antaako työssäoppiminen mahdollisuuden ainoastaan olemassa olevien käytäntöjä toistavaan työrutiineihin sidottuun oppimiseen vai mahdollistaako se innovatiivisen ja uutta tietoa luovan oppimisen (Jørgesen 2004). Työssäoppimisen tulisi vahvistaa työssäoppijan osaamista ja mahdollistaa työssäoppijan elinikäistä oppimista. Työpaikkaohjaajan pitää olla ennen kaikkea innostava, kannustava, rohkaiseva ja näitä kaikkea vaikkakin hieman ammattitaidon kustannuksella. Työpaikkaohjaajan henkilökohtainen persoona vaikuttaa positiivisesti vielä enemmän kuin kaiken osaava ammattilainen jolta edellä mainitut ominaisuudet puuttuvat. Myös opettajalta vaaditaan samoja ominaisuuksia kuin hyvältä työpaikkaohjaajalta. Hyvän työpaikkaohjaajan tulisi olla oppilaille ”idoli” jota työssäoppija kunnioittaa sekä ammatillisesti että sosiaalisilta taidoiltaan.

Hyvän työpaikkaohjaajan tulisi olla myös hyvä palautteen antaja. Positiivisen palautteen antaminen on yleensä varsin helppoa, mutta joskus on pakko antaa hieman negatiivista palautettakin. Ruohotie (2002.) toteaa, että Palaute ei kuitenkaan automaattisesti johda suorituksen paranemiseen. Palautteen ongelmat liittyvät negatiiviseen palautteeseen ja kykyyn ottaa sitä vastaan. Vähiten innokkaita etsimään suorituksistaan palautetta ovat henkilöt, jotka tarvitsisivat sitä eniten. Palautehakuisempia ovat korkean suoritustarpeen omaavat henkilöt, kun taas henkilöt, joilla on heikko itsearvostus ja vähäinen usko omaisiin kykyihin ja mahdollisuuksiin, eivät hae minkäänlaista palautetta. Huges (2002) toteaa, että työssäoppimisen kehittäminen edellyttää kriittisempää itsearviointikulttuuria kaikilta työssäoppimisen osapuolilta sekä tietoisuutta siitä, miten arviointi ja kehittäminen edistää eri toimijoiden oppimista.

## **6.2 Ideaalinen oppimisympäristö**

Paras oppimisympäristö on virikkeellinen oppimisympäristö jossa tehdään niitä asioita joita on teoriassa opittu. Työpaikkaohjaajan rooli on tässäkin merkittävä. Hän voi keskustella työssäoppijan kanssa työtehtävästä, ja näin hän saa käsityksen millainen teoretieto työssäoppijalla on työtehtävästä ja näin vahvistaa puutteellisia kohtia. Työyhteisön tulisi olla innovatiivinen, missä tietoa jaetaan, reflektoidaan ja otetaan vastaan yhdessä. Ruohotie (1995, 182) toteaa, että opiskelijoiden mielekkyyden kokemuksia selittävät enemmän opiskeluympäristöön liittyvä sosiaalinen vuorovaikutus kuin opintojen sujuminen, oppimiseen tai opintomenestykseen liittyvät tekijät. Monille nuorille opiskelijalle työssäoppiminen on ensimmäinen kosketus työelämään, ja siitä saadut kokemukset vaikuttavat heidän käsityksiinsä ammateista jatkossakin. Työssäoppimispaikat toimivat opiskelijoiden henkisinä ja sosiaalisina kasvattajina.

## **6.3 Yhteydenpidon menetelmät**

Yhteydenpito oppilaan ja työssäoppijan välillä tapahtuu useilla eri menetelmillä esim. puhelin, sähköposti, Facebook -tyyppinen keskustelupiiri. Keskustelupiirin avulla opettaja ja työssäoppija voivat keskustella keskenään päivittäin. Kun oppilas pohtii mitä teki päivällä, niin työtehtävissä opitut asiat kertautuvat ja he voivat seurata myös muiden työssäoppijoiden eri työmaiden ja työvaiheiden edistymistä. Tämän tyyppinen keskustelupiiri on täydentävä menetelmä. Opettajan käynnit ja keskustelut työssäoppijan kanssa ovat kuitenkin ensiarvoisen tärkeitä. Jos opettaja on edellä mainitun kaltainen suurella sydämellä oppilaisiin suhtautuva persoona, niin oppilaat jopa odottavat opettajan käyntejä työssäoppimispaikalla.

## 7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tässä tutkimuksessa selvitettiin Raahen ammattiopiston työssäoppijoiden mielipiteitä työssäoppimisen suorittamisesta. Kysymykset liittyivät työssäoppimispaikkaan, työpaikkaohjaajaan sekä opettajaan. Kyselyyn vastattiin melko heikosti, mihin ehkä syynä oli uusi oppimisympäristö. Kyselyyn vastattiin Wilman kautta, joka on ollut oppilaiden käytössä noin vuoden. Kyselyn tulokset ovat erittäin positiivisia: kun arvioidaan asteikolla 1–5 saatiin keskiarvoksi kaikista kysymyksistä 4. Työpaikkaohjaajien toimintaan ja työssäoppimispaikkaan oltiin edellistäkin tyytyväisempiä.

Samansuuntaisia tutkimustuloksia on saatu aiemminkin. Virtanen – Tynjälä – Valkonen (2005) tutkivat Helsingin kaupungin ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden käsityksiä työssäoppimisesta. Tutkimuksen mukaan suurin osa opiskelijoista oli tyytyväisiä sekä oppilaitokselta että työssäoppimispaikalta saamaansa ohjaukseen. Pääsääntöisesti opiskelijoiden kokemukset työssäoppimisesta olivat kaikilla aloilla myönteisiä. Samansuuntaiset tutkimustulokset saatiin Taitava-Keski-Suomi-hankekokonaisuuden osatutkimuksessa, jossa analysoitiin työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden, opettajien, työpaikkaohjaajien sekä muiden kehittämishankkeen avaintoimijoiden näkökulmasta. Työssäoppimisen toteutus arvioitiin pääosin hyvätasoiseksi ja laadukkaaksi. (Tynjälä ym.2005.)

Vapaassa sanassa saatiin vastauksia ja ideoita varsin vähän. Ehkä merkittävin oli kysymys jossa tiedusteltiin työssäoppijoilta Facebook -tyyppisestä keskustelupiiristä työssäoppimisen tueksi. Kyselyssä tämä kohta olisi vaatinut tarkemman selvityksen. Tähän kysymykseen tein täydentävän kysymykset kahdelta luokalta, jotka eivät olleet osallistuneet kyselyyn. Tässä kyselyssä kaikki pitivät hyvänä ja kokeilemisen arvoisena asiana verkkokeskustelumahdollisuutta työssäoppimisen tueksi ja valvontamenetelmäksi.

Internet kyselyistä saatu tiedon hyöty saadaan vasta, kun tulokset tuodaan julki ja niistä käydään palaute- ja arviointikeskustelut. Työssäoppimisen kehittäminen

jatkossakin edellyttää työelämäyhteistyön jatkamista ja oppilaitosjohtolta resursseja, jotta opettaja voi toimia laadunvarmistajina sekä mahdollistaa työpaikkaohjaajien kouluttamisen jotta he voivat hoitaa tehtävänsä laadukkaasti.

## 7 POHDINTA

Tutkimustuloksista päätellen työssäoppiminen on onnistunut erittäin hyvin Raahen ammattiopistossa. Kysymysten keskiarvot vaihtelivat 3,6–4,4 välillä. Työssäoppimispaikalla oppilaat ovat saaneet oikeanlaisia tehtäviä, jotka ovat vastanneet työssäoppijan tavoitteita. Työpaikkaohjaajilla on ollut aikaa riittävästi työssäoppijalle, ja arviointi on kohdistunut siihen miten työssäoppija saavutti tavoitteet. Opettaja on käynyt riittävän usein työssäoppimispaikassa ja antanut etukäteen tarpeellisen määrän tietoa työssäoppimisesta. Mielenkiintoinen seikka on se, että peräti 32 % ei osannut sanoa ketkä arvioinnin tekivät. Kysymys, joka koski Facebook -tyyppistä yhteydenpitoa opettajan ja työssäoppijoiden välillä, olisi vaatinut kyselykaavakeessa tarkemman selvityksen. Sama kysymys tehtiin 31 oppilaalle, jotka eivät vielä olleet osallistuneet työssäoppimiseen. Kaikki oppilaat pitivät Facebook -tyyppistä työssäoppimisen keskustelupiiriä hyvänä ratkaisuna.

Vapaan sanan kohtaan ei juuri ollut laitettu mielipiteitä eikä muitakaan kommentteja, vastausprosentti jäi 20 %. Tämänkaltaiset tehtävät olisivat antaneet paljon tietoa, mutta jäivät oppilailta vastaamatta, ehkä siksi koska monivalinta kyselyihin on paljon helpompi vastata. Osa toivoi, että työssäoppimispaikkoja voisi olla useampia, joita voitaisiin vaihtaa työssäoppimisen aikana. Tämä on nähdäkseni lähes mahdotonta näin pienellä paikkakunnalla. Mielestäni tämänkaltaiset kyselyt pitäisi ottaa käyttöön jatkuvana toimintona ja lisäksi saada työpaikkaohjaaja mukaan kehittämään työssäoppimista ja mahdollista keskustelupiirin avaamista työpaikkaohjaajan, työssäoppijan ja opettajan välillä. Internet- kyselyiden etuja ovat nopeus tarkkuus joustavuus riippumattomuus ajasta. Heikkoutena kyselyistä puuttuu inhimillinen kommunikaatio.

Tulevaisuuden haasteena näkisin nykyisten käytäntöjen jatkamisen ja paneutumisen tämän lisäksi mm. työssäoppimisen arviointiin. Arvioinnissa pitäisi noudattaa arvioinnin pääperiaatteita, jotka ovat ”kuka arvioi”?, ”milloin arvioidaan”?, ”mitä arvioidaan”? ja ”miten arvioidaan”?.



## LÄHTEET

Aakrong, V. 2005. Learning in the workplace and the significance of school-based education: a study of learning in a Danish vocational education and training programme. *International Journal of Lifelong Education* vol.24, nro 2. S.137–147.

Aarnio, H. – Enqvist, J. 2001. Autenttinen ja dialoginen osaamisen rakentaminen verkossa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 3. 26–34.

Berry, J. 2000. Traditional training fades in favour of e-learning. *Internet Week* 800. S. 33–44.

Dewey, J. 1997. *Experience & Education*. New York:Touchstone. (Alkuteos 1938.)

Dewey, J. 1999. *Pyrkimys varmuuteen. Tutkimus tiedon ja toiminnan suhteesta*. Tampere. Gaudeamus. Oy Yliopistokustannus University Press Finland.

Frisk, T. 2003. *Ohjaaminen työssä*. Helsinki: Educa.

Greengard, S. 1999. Web-based Training Yields Maximum Returns. *Workforce* 78, 2.S. 95–96.

Eteläpelto, A. 1993. Oppijalähtöiseen osaamiseen kehittämiseen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. Miettinen (toim.) *Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhlajulkaisu*. Helsinki: Painatuskeskus. s, 109–135.

Huges, M. 2002. *Making the grade. A report on standards in work-based learning for young people*. London: Learning and skills development agency.

Hätönen, H. – Muukkonen, J. 1999. *Oppia arvioinnista – memetelmä 360- arviointi*. Helsinki: Yliopistopaino.

Hätönen, H. 2010. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana. Vipuvoimaa EU:lta 2007–2013. Euroopan sosiaalirahasto.

Jørgesen, C.H. 2004. Connecting work and education: should learning be useful, correct or meaningful? *The Journal of Workplace Learning* 16 (8), 445–465.

Järvinen, A. – Koivisto, T, – Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Helsinki: WSOY.

Kivinen, K. 1998. Äänetön ammattitaito pätevyyden osatekijänä. Teoksessa A. Räisänen (toim.) *Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi*. Helsinki: Opetushallitus. Arviointi 2. 78–82.

Lasonen, Johanna 2001. Työpaikat oppimisympäristönä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1) kokeiluista. Helsinki: Opetushallitus.

Lave, J. 1993 *The practice of learning*. Teoksessa S. Chaiklin – J. Lave (toim.), *Understanding practice. Perspectives on activity and context*. Canada: Press Syndicate of the University of Cambridge. 3–32.

Lord, M. 2001. They're online and on the job. *US News & World report* 131 (15). 72–75.

Manninen, J. – Pesonen, S. 1997. Uudet oppimisympäristöt. *Aikuiskasvatus* 4. 267–274.

Mäkelä, Tarja – Jaakkonen Liisa 2006. Työturvallisuus osana rakentajien ammattitaitoa. Edita: Helsinki: Opetushallitus.

Määttä, M. 2001. Työssäoppiminen osana ammatillisen koulutuksen muutosta. Tampereen yliopisto, Ammatikasvatuksen tutkimus ja koulutuskeskus D:139 Hämeenlinna.

Määttä, V. – Törrönen S.1999. Työssäoppimisen hyvää käytäntöä etsimässä. Työssäoppimisen pilottihankkeiden kokemusten tarkastelua. Kehittyvä koulutus 8. Opetushallitus. Helsinki.

Nonaka. I. – Takeuchi, H. 1995. The Knowledge-Creating Company. How Japanese Companies Create the Dynamics of Innovation. New York: Oxford University.

Opiskelija-Arviointi. 2011. Opetushallitus Saatavissa:  
<http://212.50.196.226/tov/ohjaajat/koulutusmateriaali/4.html>. Hakupäivä 23.2.2011.

Otala, L 1997. Oppimisen etu –kilpailukykyä muutoksessa. Ekonomia-sarja. Porvoo: WSOY

Puolimatka, T 2002. Opetuksen teoria. Konstruktivismista realismiin. Helsinki: Tammi

Rakennusalan perustutkinto. Opetushallitus 2008. Ammatillisen perustutkinnon perusteet. Vaasa.

Ruohotie, P. – Kulmala, J. – Siikaniemi, L. 1998. Työssä oppiminen. Oppilaitosten ja työelämän – esteitä ja edistäjiä. Kehittyvä koulutus 3. Opetushallitus. Helsinki.

Ruohotie, P. 1998. Konatiiviset rakenteet työssäoppimisessa. Teoksessa P. Ruohotie,, J. Kulmala & L. Siikaniemi (toim.), Työssä oppiminen, Oppilaitosten ja työelämän roolimuuotos. Opetushallitus. Helsinki: Haakapaino, 58–74.

Sarala, U. – Sarala, A.1996. Oppiva organisaatio – oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus.

Seibert, K. W. 1996. Experience is the best teacher, if you can learn from it. Realtime reflection and development. Teoksessa D. T. Hall& Associates, The Calreer is Dead- Long live the career. San Francisco: Jossey-Bass, 246–264.

Stern. – Rahn, M. 1998 Design of work-based learning for students in the United States. *Youth & Society* 29 (4), 471–502.

Työssäoppijan ohjaus työpaikalla. 2000, 9 Teollisuuden ja Työnantajain keskusliitto.

Tynjälä, P. – Virtanen, A. – Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi –tutkimus osa I Koulutuksen tutkimuslaitos. Jyväskylän yliopisto.

Työssäoppimisen opas. Opetushallitus 2007.

Vilki, O. 2003. Network-based group learning and instruments – Used of Shared Space in Network – based Learning and Research. Proceeding Book IV. 3<sup>rd</sup> International Conference of Researching Work and Learning 25-27.7.2003. Tampere Finland, 166–172.

Vaherva, T. 1999 Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa A. Eteläpelto ja P. Tynjälä (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY, 83–101.

Virtanen, A – Tynjälä P – Valkonen, S. 2005 Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisu A1. Helsinki.

Wilson, B (toim.) 1996. Constructivist Learning Environments: Case Studies in Instructional Design. Englewood Cliffs, NJ: Education Technology Publications.

Kysymykset oppilaille

Työssäoppimispaikan hankinta (ympyröi oikea)

1 hankin itse

2 opettaja auttoi hankinnassa

3 paikka annettiin koululta

4 suoritin työssäoppimisen koulun työmaalla

Ympyröi mielestäsi lähinnä oikeaa oleva 1=eri mieltä, 2=jokseenkin eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4= jokseenkin samaa mieltä, 5 = samaa mieltä

1 Jakson ajankohta oli hyvä

1                      2                      3                      4                      5

2 Työssäoppiminen lisäsi opiskelumotivaatiosi

1                      2                      3                      4                      5

3 Haluni työllistyä alalle parani

1                      2                      3                      4                      5

4 Huomasin kehittyväni ammattitaidollisesti

1 2 3 4 5

5 Jakso oli sopivan mittainen

1 2 3 4 5

6 Työssäoppimispaikalla tiedettiin saapumisesta jaksolle

1 2 3 4 5

7 Minut perehdytettiin hyvin työpaikalla

1 2 3 4 5

8 Työtehtävät vastasivat jakson tavoitteita ja tehtyä sopimusta

1 2 3 4 5

9 Sain jakson aikana tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta

1 2 3 4 5

10 Työpaikkaohjaajalla oli minulle riittävästi aikaa minun ohjaukseen

1 2 3 4 5

11 Minulle annettiin taitojani vastaavia tehtäviä

1 2 3 4 5

12 Työssäoppimisen arviointiin osallistuivat lisäksi työpaikkaohjaaja ja opettaja

1 2 3 4 5

13 Työssäoppimisessa arviointi kohdistui siihen, miten saavutin tavoitteet

1 2 4 4 5

14 Työssäoppiminen arvioitiin jakson lopussa

1 2 3 4 5

15 Minä sain riittävästi tietoa työssäoppimisesta koululla ennen jakson aloitusta

1 2 3 4 5

16 Opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikalla

1 2 3 4 5

LIITE1/4

17 Mitä mieltä olet ajatuksesta että työssäoppija olisi yhteydessä opettajaan  
facebook tyypisesti päivittäin

1

2

3

4

5

18 Kerro omia ajatuksia, ideoita työssäoppimisen kehittämiseski



Webropol - Mozilla Firefox

Tiedosto Muokkaa Näytä Sivuhistoria Kirjanmerkit Työkälut Ohje

http://www.webropol.com/Pages/Clients/preview.aspx?id=527215

Useimmin avatut Aloitussivu Uutisotskot

Webropol

### Työssäoppiminen

1) Millä luokalla olet

- A08
- AS08
- AT0 8
- K08
- K09A
- K09C
- K008
- LH08A
- LH08B
- LV08
- PK09
- R08
- SV08
- SV09
- T09

Seuraava -->

Valmis

Käynnistä Webropol - Mozilla Fir... Asiakirja1 - Microsoft ... FI 8:56

Webropol - Mozilla Firefox

Tiedosto Muokkaa Näytä Sivuhistoria Kirjanmerkit Työkälut Ohje

http://www.webropol.com/Pages/Clients/preview.aspx?id=527215

Useimmin avatut Aloitussivu Uutisotskot

Webropol

### Työssäoppiminen

2) Työssäoppimispaikan hankinta

- hankin itse
- opettaja auttoi hankinnassa
- paikka annettiin koululta
- suoritin työssäoppimisen koulun työmaalla

<-- Edellinen Seuraava -->

Valmis

Käynnistä Webropol - Mozilla Fir... Asiakirja1 - Microsoft ... FI 8:55

Webropol - Mozilla Firefox

Tiedosto Muokkaa Näytä Sivuhistoria Kirjanmerkit Työkätkä Ohje

http://www.webropol.com/Pages/Clients/preview.aspx?id=527215

Useimmin avatut Aloitussivu Uutisotskot

Webropol - Online survey and analysis ... Webropol

### Työssäoppiminen

3) Ympyröi mielestäsi lähinnä oikeaa oleva

	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä
Jakson ajankohta oli hyvä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppiminen lisäsi opiskelumotivaatiosi	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Haluni työllistyä alalle parani	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Huomasin kehittyväni ammattitaidollisesti	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Jakso oli sopivan mittainen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimispaikalla tiedettiin saapumisesta jaksolle	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<-- Edellinen Seuraava -->

Valmis

Käynnistä Webropol - Mozilla Fir... Asiakirja1 - Microsoft ... FI 8:57

Webropol - Mozilla Firefox

Tiedosto Muokkaa Näytä Sivuhistoria Kirjanmerkit Työkätkä Ohje

http://www.webropol.com/Pages/Clients/preview.aspx?id=527215

Useimmin avatut Aloitussivu Uutisotskot

Webropol - Online survey and analysis ... Webropol

### Työssäoppiminen

4) Ympyröi mielestäsi lähinnä oikeaa oleva

	eri mieltä	jokseenkin eri mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä
Minut perehdyttiin hyvin työpaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työntekijät vastasivat jakson tavoitteita ja tehtyä sopimusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain jakson aikana tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkaohjaajalla oli minulle riittävästi aikaa minun ohjaukseen	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulle annettiin taitojani vastaavia tehtäviä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimisen arvioitiin osallistuneet lisäksi työpaikkaohjaaja ja opettaja	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

<-- Edellinen Seuraava -->

Valmis

Käynnistä Webropol - Mozilla Fir... Asiakirja1 - Microsoft ... FI 8:56

Webropol - Mozilla Firefox

Tiedosto Muokkaa Näytä Sivuhistoria Kirjanmerkit Työkäluet Ohje

http://www.webropol.com/Pages/Clients/preview.aspx?id=527215

Useimmin avatut Aloitussivu Uutisotsikot

Webropol

### Työssäoppiminen

5) Ihmisiä mielestäsi lähinnä oikeassa oleva

	ei mieltä	jokseenkin ei mieltä	en osaa sanoa	jokseenkin samaa mieltä	samaa mieltä
Työssäoppimisessa arvioitiin kohdistui siihen, miten saavutettiin tavoitteet	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppiminen arvioitiin jakson lopussa	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Mitä sanottavasti tietoa työssäoppimisesta koululla ennen jakson aloitusta	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikalla	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sopisiko esimerkiksi Facebook yhteydenpitoon opiskelijan ja opettajan välillä	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

6) Kerro omia ajatuksia, ideoita, työssäoppimisen kehittämiseksi

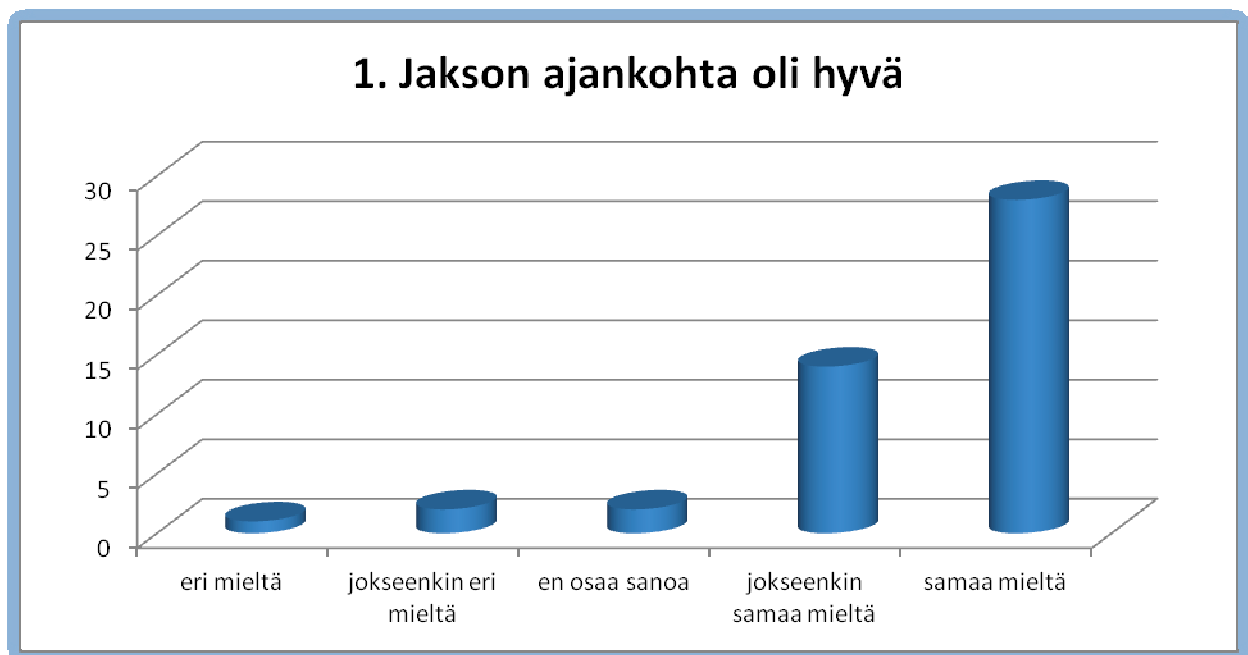
Kitoksia vastauksistanne!

Valmis

Käynnistä Webropol - Mozilla Fir... Asiakerjäl - Microsoft ... FI 8:57

TAULUKKO 1. Vastaukset kysymykseen ” Oliko jakson ajankohta hyvä”

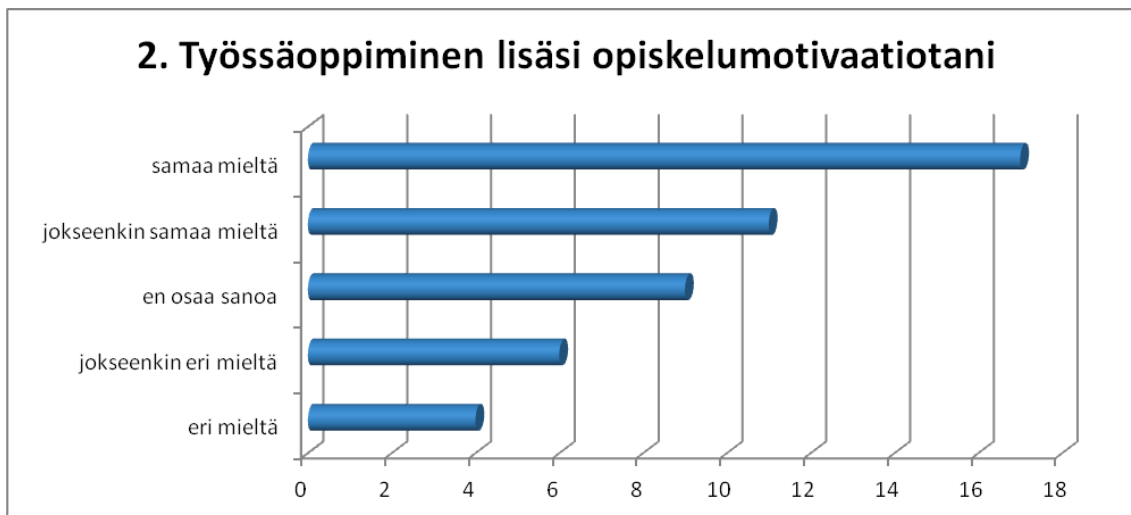
	<b>Eri mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Jakson ajankohta oli hyvä	1	2	2	14	28	47	4,4



KUVA 1. Jakson ajankohta

TAULUKKO 2. Vastaukset kysymykseen ”Lisäsikö työssäoppiminen opiskelumotivaatiasi?”

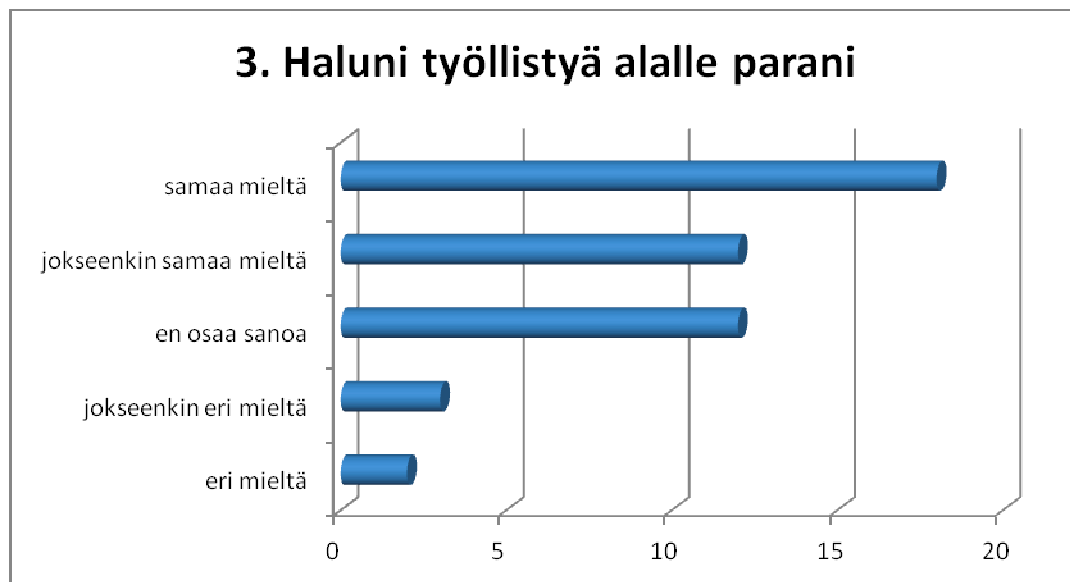
	<b>Eri mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Työssäoppiminen lisäsi opiskelumotivaatiasi	4	6	9	11	17	47	3,66



KUVA 2. Vaikutus opiskelumotivaatioon

TAULUKKO 3. Vastaukset kysymykseen ”Haluni työllistyä alalle parani?”

	Eri mieltä	Jokseen – kin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseen – kin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keski- arvo
<b>Haluni työllistyä alalle parani</b>	<b>2</b>	<b>3</b>	<b>12</b>	<b>12</b>	<b>18</b>	<b>47</b>	<b>3,87</b>



KUVA 3. Alan kiinnostavuus

TAULUKKO 4 Vastaukset kysymykseen ”Kehityikö ammattitaidollisesti?”

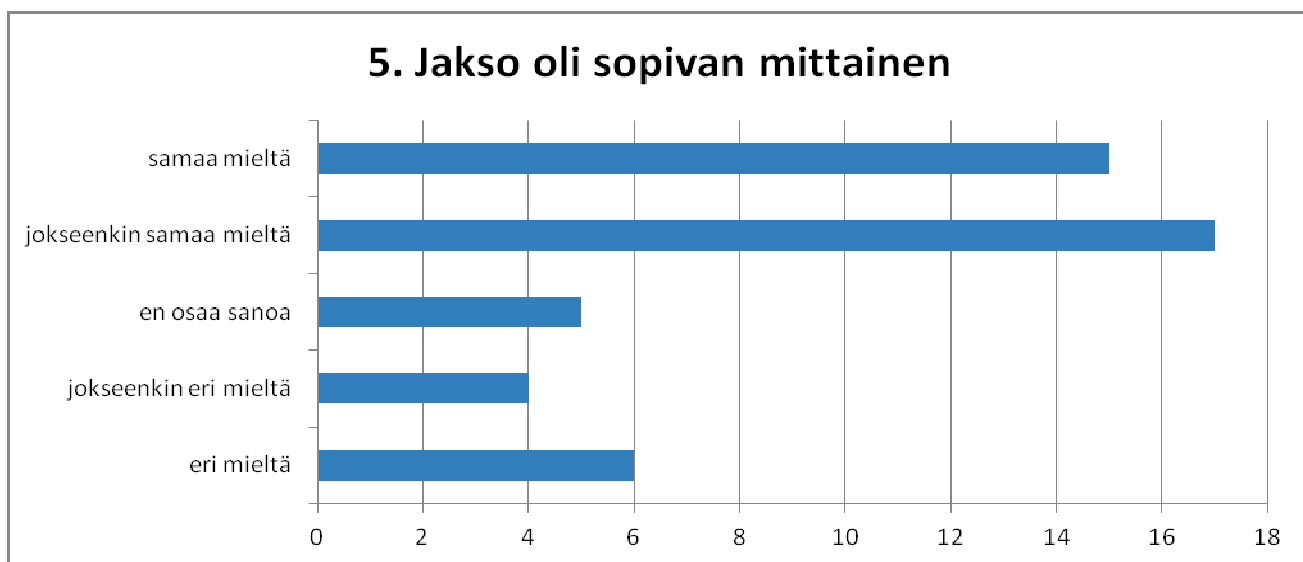
	<b>Eri mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Huomasin kehittyväni ammattitaidollisesti	1	2	3	19	22	47	4,26



KUVA 4. Ammattitaidon kehittyminen

TAULUKKO 5. Vastaa kysymykseen ”Oliko jakso sopivan mittainen?”

	<b>Eri mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Jakso oli sopivan mittainen	6	4	5	17	15	47	3,66

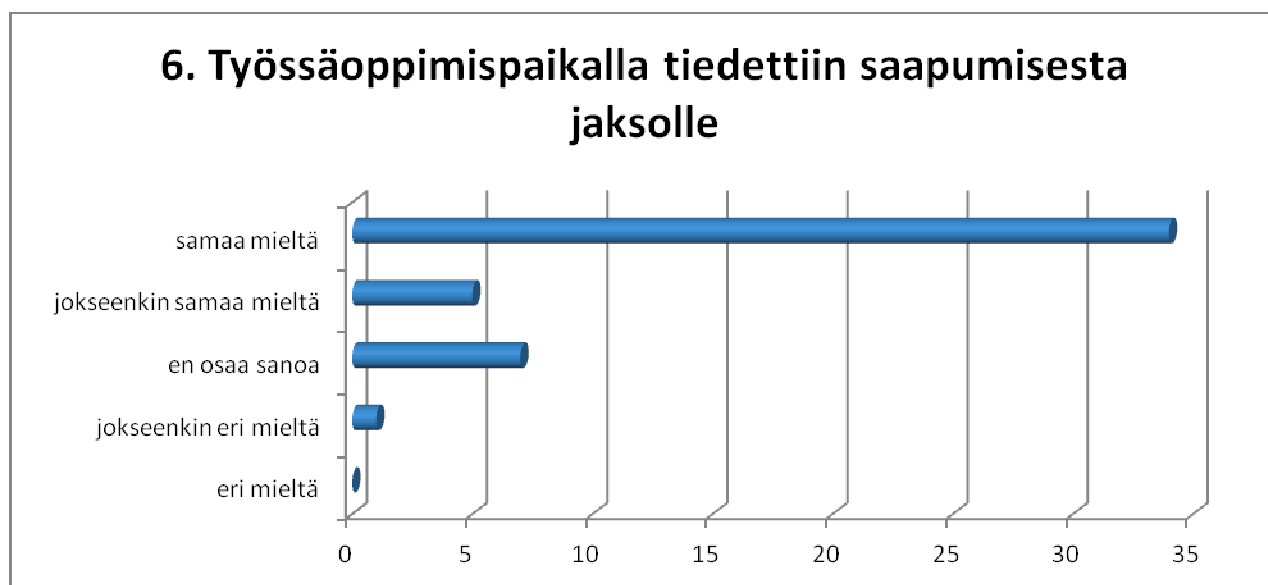


KUVA 5. Jakson pituus



TAULUKKO 6. Vastaa kysymykseen ”Työssäoppimispaikalla tiedettiin saapumisestani jaksolle?”

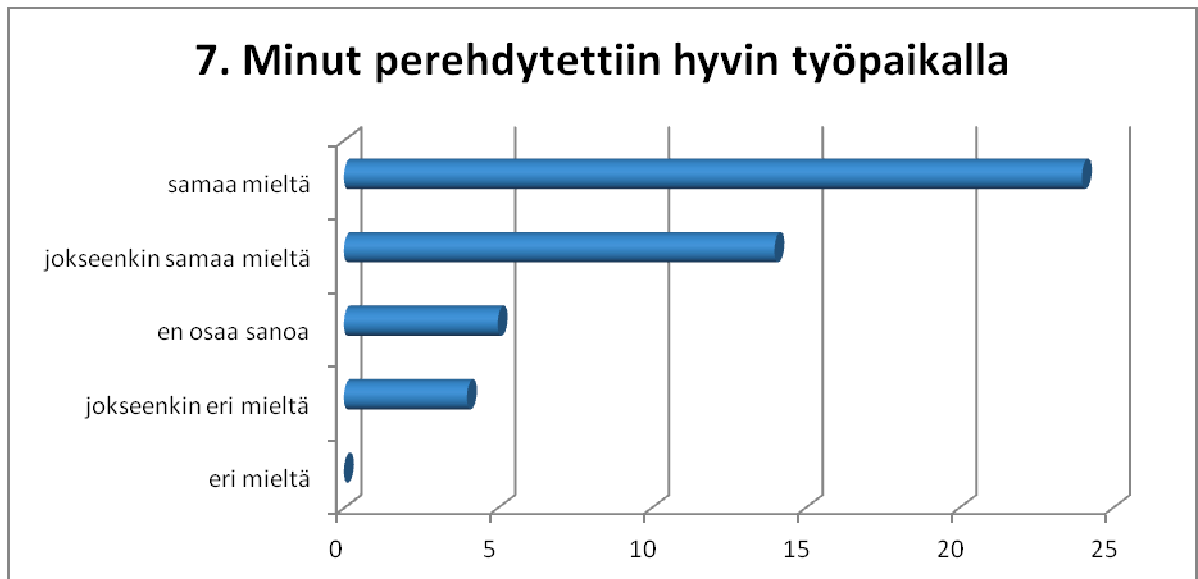
	Eri – miel- tä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseen- kin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keski- arvo
Työssäoppimis- paikalla tiedettiin saapumisesta jaksolle	0	1	7	5	34	47	4,53



KUVA 6. Työssäoppimispaikan vastaanotto

TAULUKKO 7. Vastaukset kysymykseen ”Minut perehdytettiin hyvin työpaikalla?”

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Minut perehdytettiin hyvin työpaikalla	0	4	5	14	24	47	4,23



KUVA 7. Perehdyttäminen

TAULUKKO 8. Vastaukset kysymyksiin ”Työtehtävät vastasivat jakson tavoitteita ja tehtyä sopimusta?”

	<b>Eri mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Työtehtävät vastasivat jakson tavoitteita ja tehtyä sopimusta	0	5	5	8	29	47	4,3



KUVA 8. Työtehtävien sopivuus

TAULUKKO 9. Vastaukset kysymykseen ”Sain jaksolla tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta?”

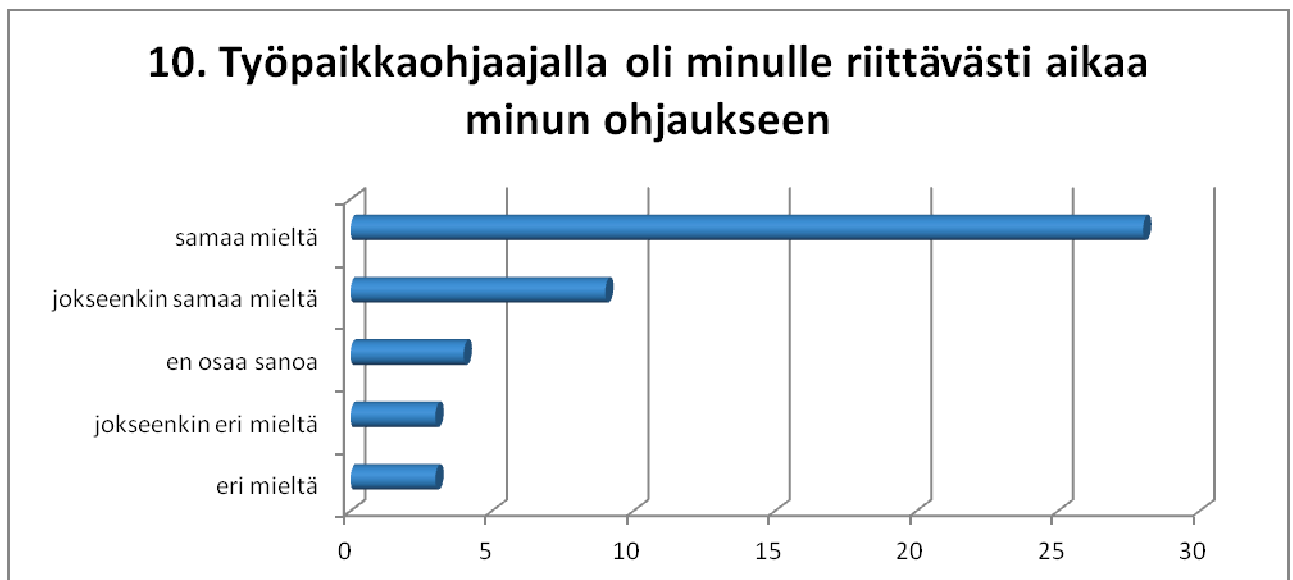
	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Sain jakson aikana tarpeeksi perehdytystä ja ohjausta	0	3	3	13	28	47	4,4



KUVA 9. Ohjauksen määrä

TAULUKKO 10. Vastaa kysymykseen ”Työpaikkaohjaajalla oli minulle riittävästi aikaa minun ohjaukseen?”

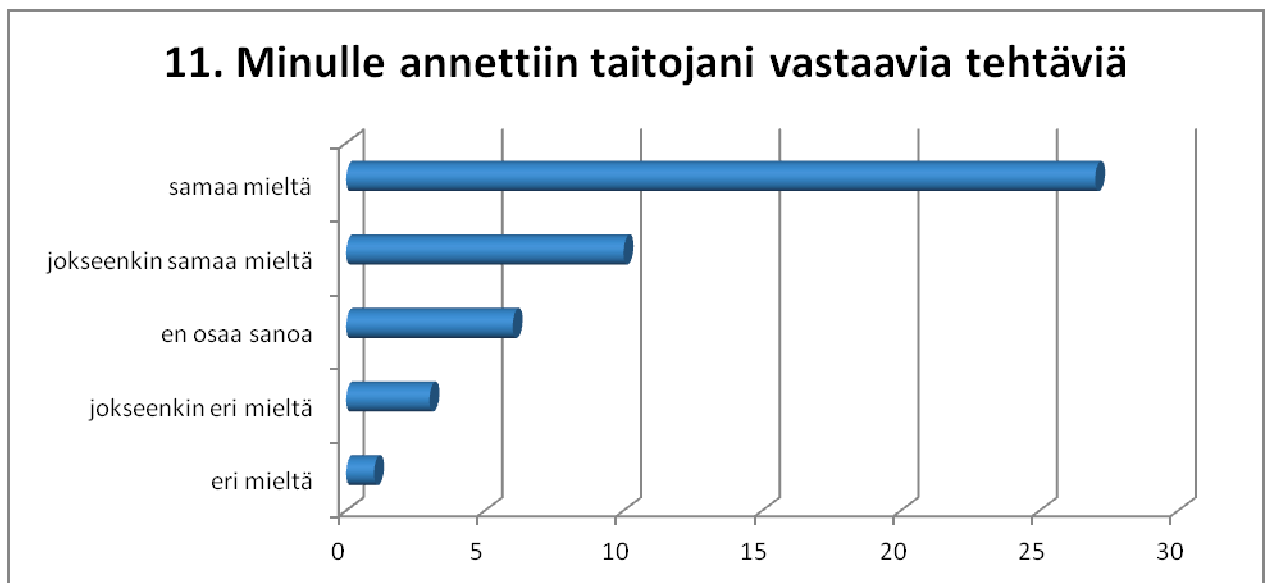
	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keski-arvo
Työpaikkaohjaajalla oli minulle riittävästi aikaa minun ohjaukseen	3	3	4	9	28	47	4,19



KUVA 10. Riittävästi ohjausta

TAULUKKO 11. Vastaukset kysymykseen ”Minulle annettiin taitojani vastaavia tehtäviä?”

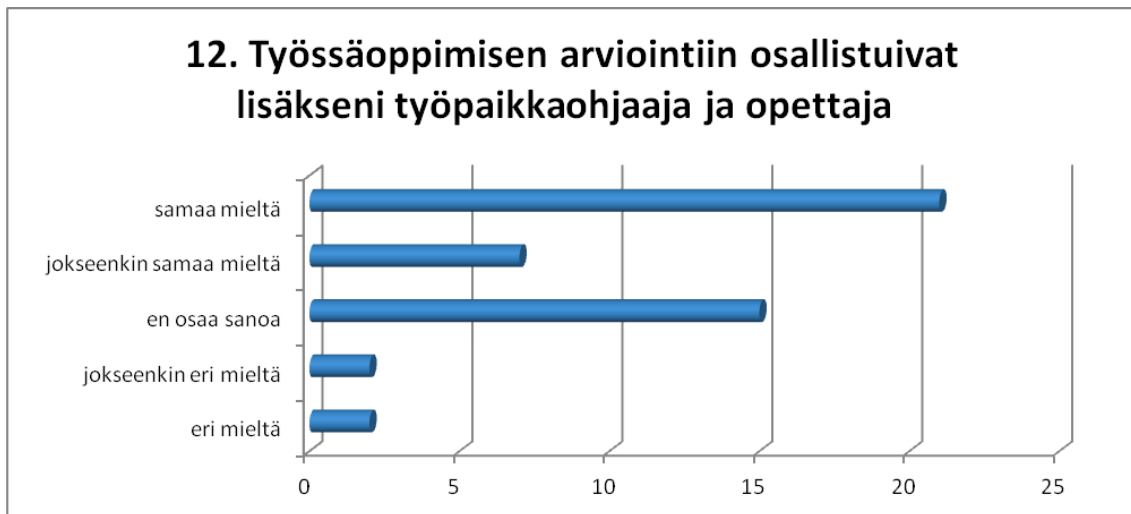
	<b>Eri mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Minulle annettiin taitojani vastaavia tehtäviä	1	3	6	10	27	47	4,26



KUVA 11.Oikeita tehtäviä

TAULUKKO 12. Vastaa kysymykseen ”Työssäoppimisen arviointiin osallistuivat lisäksi työpaikkaohjaaja ja opettaja?”

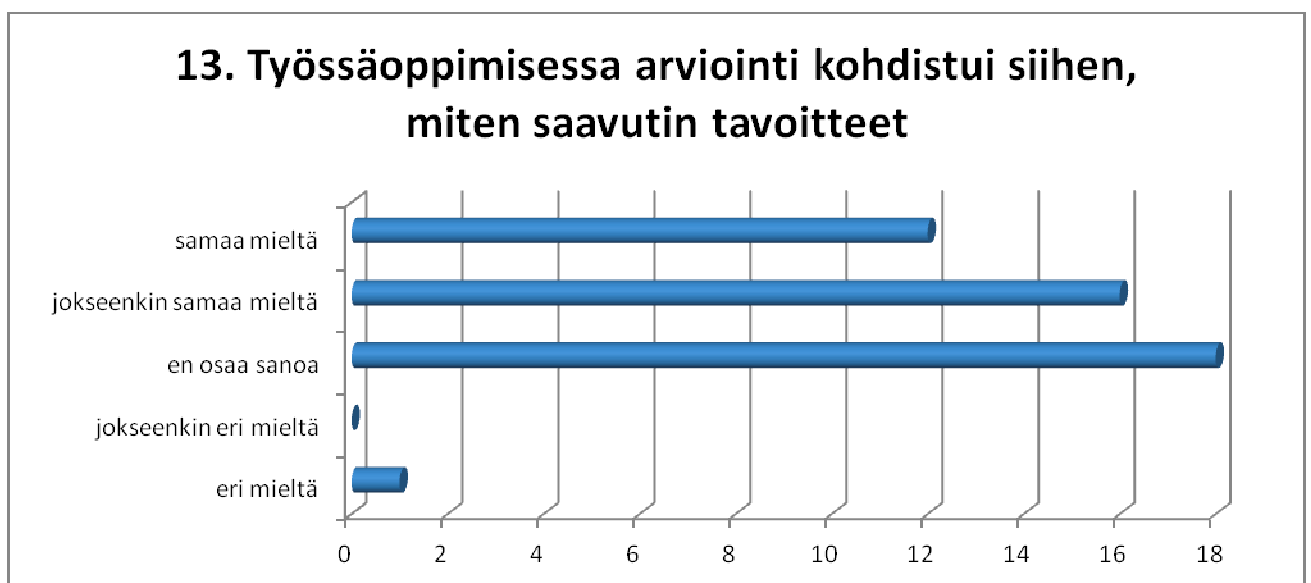
	<b>Eri mieltä</b>	<b>Jokseenkin eri mieltä</b>	<b>En osaa sanoa</b>	<b>Jokseenkin samaa mieltä</b>	<b>Samaa mieltä</b>	<b>Yhteensä</b>	<b>Keskiarvo</b>
Työssäoppimisen arviointiin osallistuivat lisäksi työpaikkaohjaaja ja opettaja	2	2	15	7	21	47	3,91



KUVA12. Arviointiin osallistuivat

TAULUKKO 13. Vastaukset kysymykseen ”Työssäoppimisessa arviointi kohdistui siihen miten saavutin tavoitteet?”

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keski-arvo
Työssäoppimisessa arviointi kohdistui siihen, miten saavutin tavoitteet	1	0	18	16	12	47	3,81

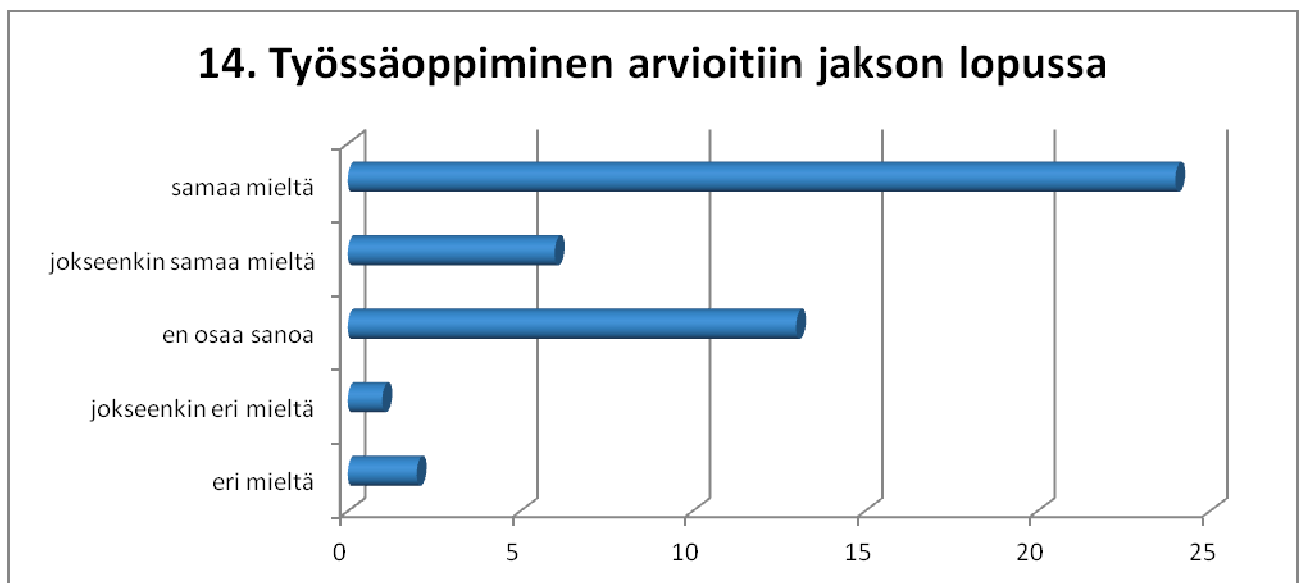


KUVA 13. Arvioinnin kohdistuvuus



TAULUKKO 14. Vastaukset kysymykseen ”Työssäoppiminen arvioitiin jakson lopussa?”

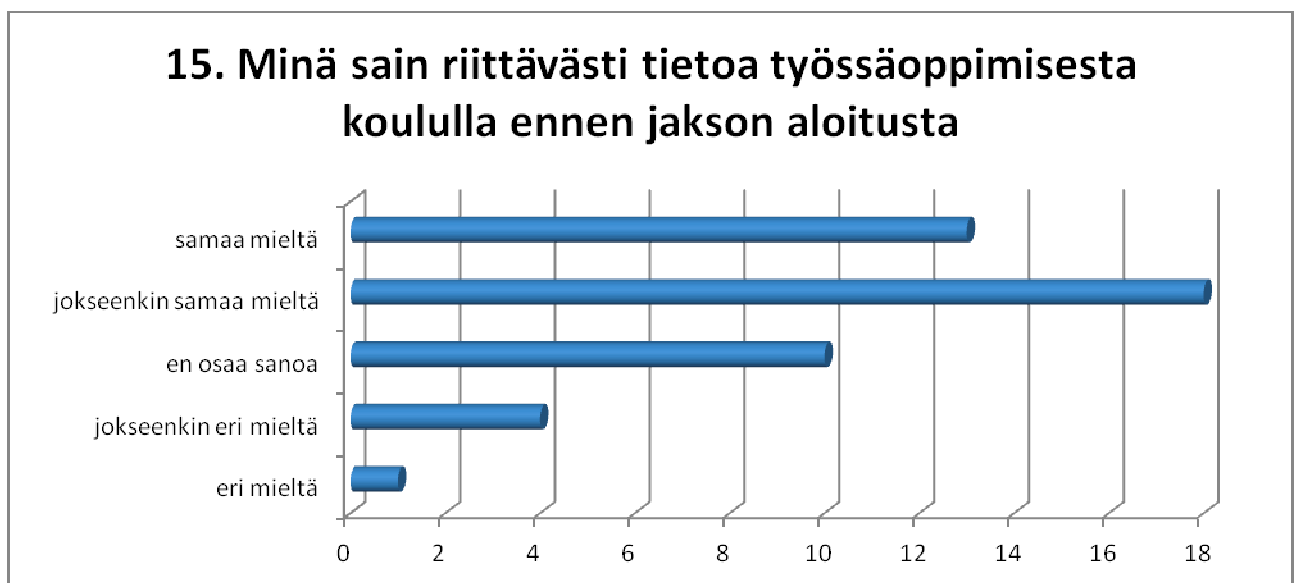
	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Työssäoppiminen arvioitiin jakson lopussa	2	1	13	6	24	46	4,07



Kuva 14. Arvioinnin ajankohta

TAULUKKO 15. Vastaukset kysymykseen ”Minä sain riittävästi tietoa työssäoppimisesta koululla ennen jakson alkua?”

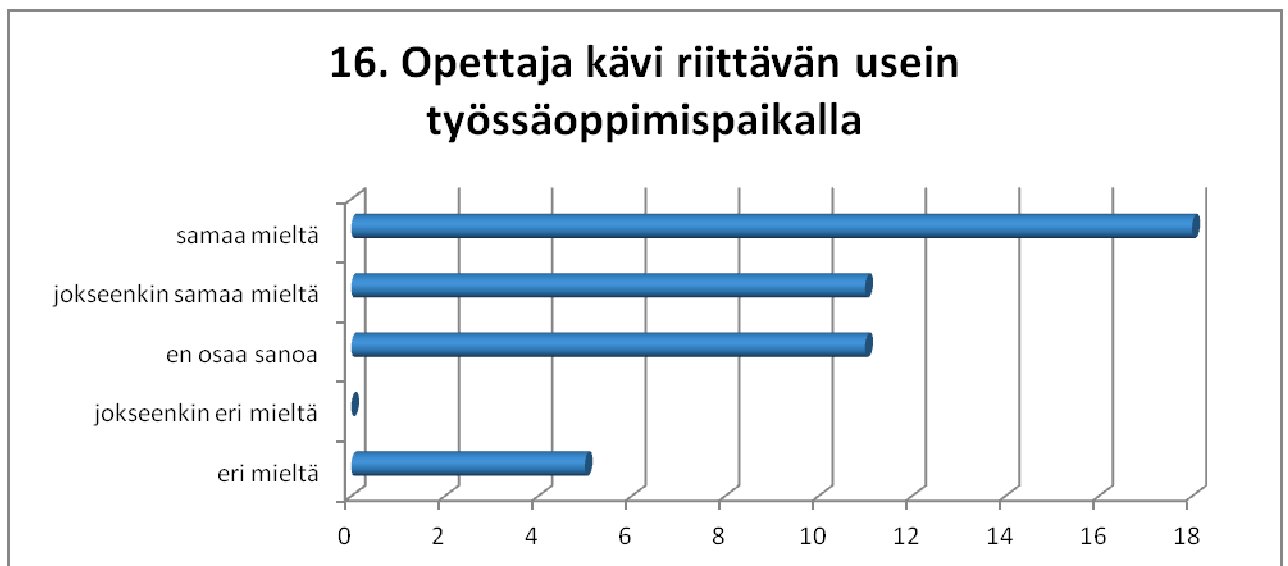
	Eri- mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keski- arvo
Minä sain riittävästi tietoa työssäoppimisesta koululla ennen jakson aloitusta	1	4	10	18	13	46	3,83



KUVA 15. Ohjeistus työssäoppimisjaksolle

TAULUKKO 16. Vastaa kysymykseen ”Opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikalla?”

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Opettaja kävi riittävän usein työssäoppimispaikalla	5	0	11	11	18	45	3,82



KUVA 16. Opettajan valvonta ja ohjaus

TAULUKKO 17. Vastaa kysymykseen ”Sopisiko esimerkiksi Facebook yhteydenpitoon opiskelijan ja opettajan välillä”?

	Eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	En osaa sanoa	Jokseenkin samaa mieltä	Samaa mieltä	Yhteensä	Keskiarvo
Sopisiko esimerkiksi Facebook yhteydenpitoon opiskelijan ja opettajan välillä	12	6	12	10	7	47	2,87



KUVA 17. Uusi oppimisympäristö