



Osaamista  
ja oivallusta  
tulevaisuuden  
tekemiseen

Marketta Partonen-Rekola

## Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyö työ- paikalla järjestettävässä koulutuksessa

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Jälkimarkkinointi

Insinöörityö

28.11.2020

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Marketta Partonen-Rekola Työelämän ja oppilaitoksen yhteistyö työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa 30 sivua 28.11.2020
Tutkinto	Insinööri (AMK)
Tutkinto-ohjelma	Ajoneuvotekniikan tutkinto-ohjelma
Ammatillinen pääaine	Jälkimarkkinointi
Ohjaajat	Tutkintovastaava Pertti Ylhäinen
<p>Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työpaikkakoulutuksen tilaa ja ongelmakohtia Keudan Wärtsilänkadun-auto-osastolla ja kehittää hyviä käytänteitä huomioiden myös kasvava määrä erityisen tuen tarvitsevia opiskelijoita. Tavoitteena on myös etsiä työelämän ja oppilaitoksen yhteisen näkemyksen löytymistä työpaikalla järjestettävässä koulutuksessa ja sitä kautta kehittää yhteistyötä alueen työelämän kanssa.</p> <p>Opinnäytetyö on aiheeltaan tarpeellinen ja ajankohtainen, koska ammatillinen koulutus uudistui 1.1.2018 alkaen. Uudistuksen ydinasioita ovat yksilöiden ja yritysten osaamis- ja kehittämistarpeista lähtevät opinnot, jota toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Työelämälähtöisyys ja toimivat kumppanuudet ovat edellytys korkeatasoiselle ammatilliselle koulutukselle.</p> <p>Opinnäytetyö toteutettiin Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudassa ja Keski-Uudenmaan talousalueella kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus jaettiin työpaikkaohjaajille ja johdolle. Kysely toteutettiin perinteisenä lomakekyselynä.</p> <p>Opinnäytetyö osoitti, että työelämän työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen on panostettava. Kyselyn vastausten perusteella työpaikoilla ei ollut tarpeeksi tietoa ammatillisen koulutuksen uudesta lainsäädännöstä. Työpaikoille tulisi saada lisää tietoa ohjaajakoulutuksesta. Ennen kaikkea työpaikkaohjaajat tarvitsevat työnsä tueksi tietoa erityistä tukea tarvitsevien opettamisesta ja ohjaamisesta.</p>	
Avainsanat	työpaikalla järjestettävä koulutus, osaamisperusteisuus, ammatillinen reformi, työpaikkaohjaaja, erityinen tuki

Author Title	Marketta Partonen-Rekola Cooperation between working life and educational institutions in On-the-Job Training
Number of Pages Date	30 pages 28.11.2020
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Automotive engineering
Professional Major	Name of the professional major
Instructors	Pertti Ylhäinen, Senior Lecturer
<p>The aim of the thesis was to find out the status and the problem areas of on-the-job training at Keuda's Wärsilänkatu car department and to develop good practices, taking the growing number of students with special needs into account. The aim was -also to find a common vision of working life and the educational institution in on-the-job training, and thereby develop co-operation with working life in the area.</p> <p>The topic of the thesis is relevant because vocational education was renewed on 1 January 2018. The core issues of the reform are studies based on the competence and development needs of individuals and companies, which are carried out in close co-operation with working life. After all, working life orientation and effective partnerships are a prerequisite for high-quality vocational training.</p> <p>The thesis was carried out as survey. A questionnaire was sent to both workplace counselors and management in the Central Uusimaa Education Consortium in Keuda and in the Central Uusimaa Economic Area. The thesis showed that efforts must be made to familiarize the workplace counselors with working life and to organize more workplace counselor training.</p> <p>Based on the responses to the survey, there was not enough information in the workplace about the new legislation on vocational training. Workplaces should be given more information about instructor training. Above all, workplace counselors need information on teaching and mentoring the students with special needs to support their work.</p>	
Keywords	vocational education reform, orientation, learning in working life, workplace guidance

## Sisällys

1	Johdanto	1
1.1	Opinnäytetyön tavoite ja toteutus	1
1.2	Tutkimuksen taustasta ja ammatillisesta reformista	1
2	Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Keuda	4
3	Työpaikkakoulutus	5
3.1	Työpaikalla tapahtuva oppiminen	5
3.2	Koulutussopimus	8
3.3	Oppisopimus koulutusmuotona	9
3.4	Näyttö	9
3.5	Ohjaus työpaikalla	11
4	Yksilölliset opintopolut	11
4.1	Eriyinen tuki ja erityisen tuen päätös	12
4.2	Eriyistä tukea tarvitseva työpaikalla	13
5	Tutkimusote ja -menetelmä	13
6	Tulokset	14
7	Ehdotukset	27
	Lähteet	29

## Lyhenteet ja käsitteet

OPH Opetushallitus

HOKS Henkilökohtainen osaamisenkehittämissuunnitelma, jossa tunnistetaan ja tunnustetaan opiskelijan aiempi osaaminen ja suunnitellaan, miten ja mitä uutta osaamista hän hankkii, miten osaaminen osoitetaan sekä mitä ohjausta, tukea tai mahdollisia erityisen tuen toimia opiskelija tarvitsee hänen elämäntilanteensa huomioiden.

### Koulutussopimus

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Opiskelija ei ole työsuhhteessa, jonka takia hänelle ei makseta palkkaa eikä muuta vastiketta.

### Oppisopimus

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla. Opiskelijalle maksetaan palkkaa

### Erityinen tuki

Erityisellä tuella tarkoitetaan opiskelijan yksilöllisiin tarpeisiin, tavoitteisiin ja valmiuksiin perustuvaa suunnitelmallista pedagogista tukea sekä erityisiä opetus- ja opiskelujärjestelyjä.

# 1 Johdanto

## 1.1 Opinnäytetyön tavoite ja toteutus

Opinnäytetyön tavoitteena on selvittää työpaikkakoulutuksen tilannetta Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymän eli Keudan Wärtsilänkadun-auto-osastolla sekä kehittää sellaisia käytänteitä, jotka ottavat huomioon erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat. Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden määrä kasvaa koko ajan, ja siksi on tärkeää, että käytännöissä otetaan huomioon myös heidän tarpeensa. Tavoitteena on myös kehittää yhteistyötä oppilaitoksen ja alueen työelämän kanssa sekä löytää yhteisiä näkemyksiä työpaikalla järjestettävän koulutuksen kehittämiseen.

Opinnäytetyö on tarpeellinen, koska ammatillinen koulutus uudistui 1.1.2018 alkaen. Uudistuksen ydinasioita ovat yksilöiden ja yritysten osaamis- ja kehittämistarpeista lähtevät opinnot, joita toteutetaan tiiviissä yhteistyössä työelämän kanssa. Työelämälähtöisyys ja toimivat kumppanuudet ovat edellytys korkeatasoiselle ammatilliselle koulutukselle.

Opinnäytetyö toteutettiin Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keudassa ja Keski-Uudenmaan talousalueella kyselytutkimuksena. Kyselytutkimus lähetettiin korjaamoiden työpaikkaohjaajille ja johdolle. Kysely toteutettiin perinteisenä lomakekyselynä.

## 1.2 Tutkimuksen taustasta ja ammatillisesta reformista

Ammatillisen koulutuksen elinvoimaisuuden edellytyksenä on herkkyys havaita työelämän muutoksia, organisaatioiden osaamistarpeita sekä toimintaympäristön muutoksia. Työelämässä oppimisen jaksot ovat jokaiselle nuorelle ja aikuiselle ainutkertaisia. Jaksojen aikana luodaan polkua työelämäänsä ja vahvistetaan omaa osaamista työelämässä. Ammatillisen koulutuksen uudistusta on tehty ja tehdään yhdessä korjaamoiden kanssa.

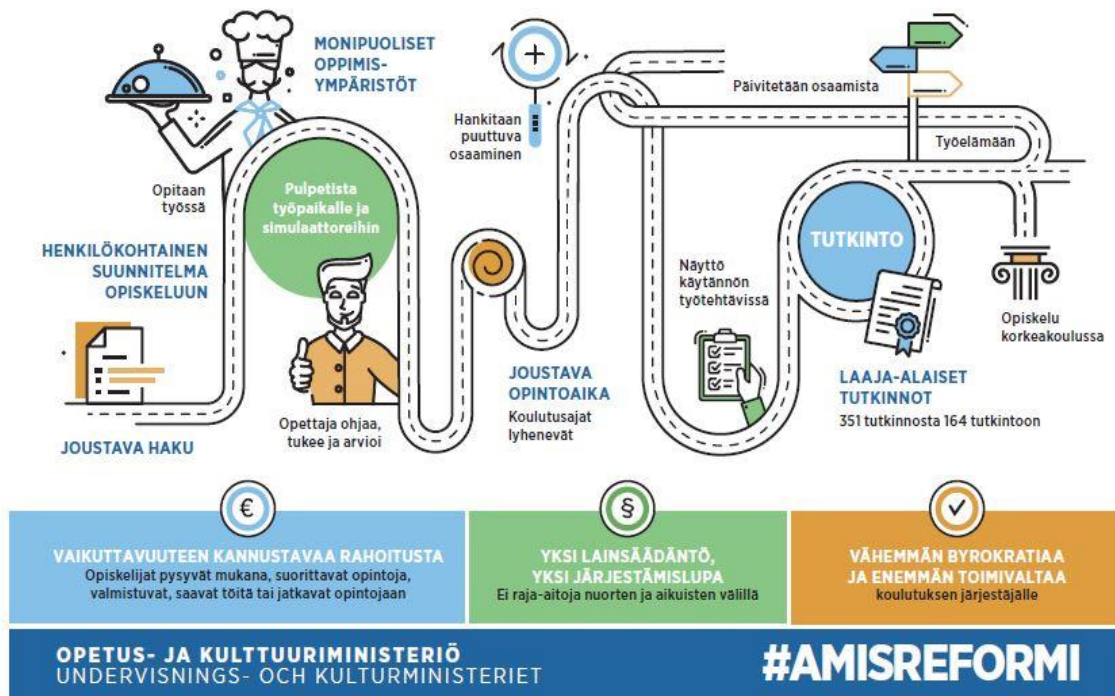
Vuoden 2018 alussa voimaan astunut ammatillisen koulutuksen uudistus eli reformi on aiheuttanut runsaasti keskustelua koulutuksen kentällä ja työelämässä. Ehkä suurimaksi keskustelunaiheeksi on noussut työelämässä oppimisen määrän lisääntyminen uudistuksen myötä. Työelämässä oppimisen määrään ei ole enää määritetty ala- eikä ylärajaa, vaan koulutuksen järjestäjä määrittelee työelämässä oppimisen määrän. Ammatillinen koulutus uudistettiin osaamisperusteiseksi ja asiakaslähtöiseksi kokonaisuudeksi. Uudistuksessa lisättiin työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ja pyrittiin luomaan yksilöllisiä opintopolkuja sekä purettiin sääntelyä ja päällekkäisyyksiä. (Työelämässä oppiminen 2020a.)

Ammatillisen koulutuksen uudistusta toteutetaan yhteistyössä, ja koska työpaikan edustajat ovat mukana suunnittelussa, ohjaamisessa ja palautteenannossa, on erittäin tärkeää tietää, mitä he toivovat ammatilliselta oppilaitokselta. Työelämässä oppimisessa halutaan onnistua mahdollisimman hyvin. Välillä on hyvä pysähtyä miettimään työyhteisön ja oppilaitoksen välisen yhteistyön onnistumista ja laatua.

Ammatillisen koulutuksen reformiin liittyvien viestintäaineistojen perusteella opettajan työssä tulee jatkossa painottumaan ohjaava ja valmentava ote sekä lisääntyvä yhteistyö työpaikkojen ja työelämän edustajien kanssa. Opetus- ja kulttuuriministeriön laatima kuva ammatillisen koulutuksen reformista (kuva 1) kertoo havainnollisesti, kuinka opiskelijan opintopolku etenee eri oppimisympäristöissä ja mikä on opettajan rooli siinä. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2018.)

## UUSI AMMATILLINEN KOULUTUS 1.1.2018 alkaen

Työelämä muuttuu. Ammatteja syntyy ja katoaa. Teknologia kehittyy. Ansaintalogiikat uudistuvat. Opiskelijoiden tarpeet yksilöllistyvät. Osaamista uudistetaan läpi työuran.



Kuva 1. Uusi ammatillinen koulutus 2018.

Uuden ammatillisen koulutuksen taustalla on ajantasainen lainsäädäntö. Sen mahdollisuuksien hyödyntämistä vasta aloitellaan. Reformi on kuitenkin muuttanut opiskelua monella tavalla. Satu Ågren (2018) luettelee viisi keskeistä reformin mukanaan tuomaa muutosta, jotka näkyvät opiskelijalle:

- **Vähemmän ja laaja-alaisempia tutkintoja:** Nykyisestä 351 tutkintonimikkeestä siirrytään 164:ään, mutta tutkintojen sisällä on entistä enemmän mahdollisuuksia erikoistua itseä kiinnostaviin asioihin.
- **Opiskelija etenee joustavasti omaan tahtiinsa:** Ammatillisen koulutuksen kesto määräytyy opiskelijan osaamisen, ei opiskeluun käytetyn ajan perusteella. Opiskelija etenee opinnoissa joustavasti omaan tahtiinsa.
- **Opiskelijalle laaditaan henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma:** Ammatillisia opintoja aloittavalle opiskelijalle laaditaan henkilö-

kohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS). Suunnitelmassa sovitetaan opiskelijakohtaisesti aiemmin hankitun osaamisen tunnistamisesta ja tunnistamisesta, osaamisen hankkimistavoista, näytöistä ja muusta osaamisen osoittamisesta sekä ohjauksesta ja tuesta. Suunnitelmaa päivitetään opintojen edetessä.

- **Ammattitaito osoitetaan käytännön työtehtävissä pääosin työpaikoilla:** Opiskelija osoittaa osaamisensa käytännön työtehtävissä eli näytöissä aidoissa työtehtävissä pääosin työpaikoilla. Opiskelijan suorituksen arvioi opettaja ja työpaikan edustaja. Opiskelija voi suorittaa näytön, kun hänellä on riittävästi osaamista.
- **Enemmän osaamista työpaikoilla:** Ammatillinen koulutus painottuu yhä enemmän työpaikoille. Opiskelija voi kehittää osaamistaan työpaikalla tekemällä käytännön työtehtäviä joko koulutussopimuksella tai oppisopimuksella. Koulutussopimuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa eikä hänelle makseta palkkaa. Oppisopimuskoulutus perustuu määräaikaiseen työsopimukseen ja opiskelijalle maksetaan palkkaa. Koulutus- ja oppisopimusta voi yhdistää joustavasti mahdollisuuksien mukaan. (Ågren 2018.)

## 2 Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä, Keuda

Toimeksiantajana työssäni on Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä Keuda. Se on Suomen kahdeksanneksi suurin ammatillisen koulutuksen järjestäjä. Kuntayhtymän jäsenkuntia ovat Järvenpää, Kerava, Mäntsälä, Nurmijärvi, Pornainen, Sipoo ja Tuusula. Keudassa työskentelee 650 henkilöä ja opiskelijoita on yhteensä noin 7 000. Toimipisteitä on 11. Keudassa voi suorittaa perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja. Keudassa on 10 000 tutkintoon johtavaa opintosuoritusta vuosittain. Opetusta ja ohjausta annetaan yli 50:ssä eri tutkinnossa. (Tietoa Keudasta 2020.)

Autoalan tutkintonimikkeitä ovat ajoneuvoasentaja, autokorinkorjaaja, automaalari, automyyjä, pienkonekorjaaja ja varaosamyyjä. Autoalalla aloittaa vuosittain noin 120 opiskelijaa. Ajoneuvoasentajakoulutusta on Nurmijärvellä, Järvenpäässä, Keravalla ja Mäntsälässä. Wärtsilänkatu 7:ssä auto-osastolla opiskellaan ajoneuvoasentajiksi, automaalareiksi ja korikorjaajiksi.

Autoalan perustutkinnon laajuus 180 osaamispistettä. Tutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista, joita on 145 osaamispistettä, ja yhteisistä tutkinnon osista, joita on 35

osaamispistettä. Ammatillisista tutkinnon osista pakollisia on 90 osaamispistettä ja valinnaisia 55 osaamispistettä. Yhteiset tutkinnonosat ovat viestintä- ja vuorovaikutusosaaminen, matemaattis-luonnontieteellinen osaaminen ja yhteiskunta- ja työelämäosaaminen.

### 3 Työpaikkakoulutus

#### 3.1 Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Työelämässä oppimisen prosessi on osa koulutuksen järjestäjän ydinprosesseja. Työelämässä oppimisen jaksot tukevat opiskelijan kiinnittymistä työelämään ja yhteiskuntaan osana osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Ne yhdistävät opiskelijan oppiman käytännön ja teorian osaamiseksi tulevaisuutta varten. Samalla luodaan polkua työelämään ja vahvistetaan omaa osaamista työelämässä.

Työpaikkojen ja oppilaitosten väliselle yhteistyölle tulee luoda lisää hyviä käytänteitä siten, että ammatillisen koulutuksen työelämäpainotteisuus toteutuu myös tukea tarvitsevien opiskelijoiden opinnoissa. Tätä yhteistyötä tukee työpaikkaohjaajien ohjausosaamisen lisääminen ja syventäminen. (Karttunen 2020.)

Opiskelija voi hankkia osaamista joko kokonaan oppisopimukseen tai koulutussopimukseen perustuen tai yhdistellä näitä joustavasti opintojensa aikana. Koulutuksen järjestäjä vastaa tavoitteellisesta ja ohjatusta koulutuksesta. Opiskelijalle nimetään työpaikalta vastuullinen työpaikkaohjaaja. Työelämässä oppiminen suunnitellaan aina yhdessä työpaikan edustajan kanssa osana henkilökohtaista osaamisen kehittämissuunnitelmaa (HOKS), joka liitetään osaksi oppi- tai koulutussopimusta. Opiskelijalla ei voi teettää työelämässä oppimisen aikana, mitä töitä tahansa. Opiskelija on työpaikalla oppimassa HOKSin sovittuja asioita, joten hänen pitää saada tehdä juuri niitä työtehtäviä, joissa asiat voi oppia. Uuden ajattelun mukaisesti osaamista on tarkoitus hankkia vain sen verran kuin on tarpeellista. Kun tutkinnon perusteissa edellytetty ammattitaito on hankittu, se osoitetaan työpaikalla tapahtuvassa näytössä. (Ammatillisen koulutuksen reformi 2018.)

Opiskelija hankkii yleensä itse harjoittelupaikan. Tyypillinen harjoittelupaikka on autokorjaamo. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen suunnittelu lähtee opiskelijan ja työpaikan tarpeista ja mahdollisuuksista. Tavoitteita ja tarpeita peilataan tutkintojen sisältöihin ja rakennetaan niistä sopiva kokonaisuus. Tuloksena syntyy työelämän tarpeiden mukaista osaamista sekä parhaimmillaan jokaisen omien taitojen monipuolista ja jatkuvaa kehittämistä, jota halutaan jakaa myös muille.

Ammatilliseen koulutukseen liittyen työpaikoilla tapahtuvaa oppimista ohjaavat opettajat ja työpaikkaohjaajat. Yhteistyötä ja molempien osaamista tarvitaan. Opettajien pedagoginen osaaminen liittyy oppimisen ja osaamisen arviointiin työpaikkaohjaajan keskittyessä työprosessien ohjaamiseen sekä oppimisen seurantaan ja arviointiin työpaikalla. Heidän yhteistyöstään muodostuu sekä työpaikalle että oppilaitokselle win-win-tilanne. Työelämäpainotteisuuden myötä korostuvat myös työpaikkaohjaajien rooli, merkitys ja osaaminen. Lisäksi tarvitaan koulutusta, jotta he ovat valmiita ohjaamaan erilaisia opiskelijoita, myös erityistä tukea tarvitsevia opiskelijoita. (Erityistä tukea työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumiseen 2020.)

Opiskelijaa ohjaamassa ovat oppilaitoksen ja opettajan lisäksi työnantaja, työyhteisö ja työpaikkaohjaaja. Seuraavassa kuvassa (kuva 2) on hahmoteltu eri toimijoiden työnjakoa ja tehtäviä.



Kuva 2. Opiskeluprosessin osallistujien työnjako ja tehtävät työpaikalla oppimisessa (Tukea ja työvälineitä työpaikka ohjauksen arkeen. 2020).

On tärkeä muistaa, että työpaikka on oppimisympäristö sekä työssä oleville, että opiskelijoille (ks. kuva 3).



Kuva 3. Mitä työpaikoilla opitaan (Tukea ja työvälineitä työpaikkaohjauksen arkeen).

### 3.2 Koulutussopimus

Koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa opiskelija hankkii osaamista työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Oppimista täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla osaamisen hankkimisella. Työpaikalla opiskellessaan opiskelija ei ole työsuhteessa, joten hänelle ei makseta palkkaa eikä muuta vastiketta. Koulutussopimukselle ei ole määritelty minimiaikaa, koulutussopimus voidaan toteuttaa opiskelijan yksilöllisen tarpeen mukaan eri mittaisena. (Työelämässä oppiminen 2020.)

Koulutussopimukseen perustuvasta koulutuksesta ei makseta korvausta myöskään työnantajalle. Koulutussopimuksella voidaan suorittaa tutkinnon osa tai osia tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus. Sitä voidaan käyttää myös työvoimakoulutuksessa ja vanhilaopetuksessa. (Työelämässä oppiminen 2020.)

Kun koulutuksen järjestäjä on todennut, että työpaikalla on edellytykset toimia oppimisympäristönä, ja opiskelijalle on yhdessä suunniteltu henkilökohtainen osaamisen kehittämissuunnitelma (HOKS) kyseiselle työpaikalle, koulutuksen järjestäjä ja koulutussopimustyöpaikan edustaja tekevät koulutussopimuksen, joka on määräaikainen sopimus osaamisen hankkimisesta työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. (Työelämässä oppiminen 2020.)

### 3.3 Oppisopimus koulutusmuotona

Oppisopimuskoulutus on pääosin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jota täydennetään tarvittaessa muissa oppimisympäristöissä tapahtuvalla opiskelulla. Oppisopimuskoulutuksena on mahdollista suorittaa koko ammatillinen tutkinto tai tutkinnon osa tai osia tai tutkinnon osaa pienempi kokonaisuus. Oppisopimuskoulutuksena ei voida järjestää valmentavaa koulutusta eikä työvoimakoulutusta. Oppisopimusopiskelijan tulee olla vähintään 15-vuotias. Viikoittaisen työajan tulee olla keskimäärin vähintään 25 tuntia. (Työelämässä oppiminen 2020a.)

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle maksetaan palkkaa. Palkkauksen perusteet määräytyvät alan työ- tai virkaehtosopimusten perusteella ja siitä sovitaan työnantajan ja opiskelijan kesken. Työntantajalle maksetaan koulutuskorvausta, jos oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä katsotaan aiheutuvan työnantajalle kustannuksia. Koulutuskorvauksen maksamisesta sovitaan koulutuksen järjestäjän ja työnantajan kesken. Yrittäjälle voidaan järjestää oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessä, jolloin sopijaosapuolina ovat koulutuksen järjestäjä ja yrittäjä. Tällöin koulutuskorvaus voidaan maksaa toiselle yrittäjälle tai muulle henkilölle, joka toimii opiskelevan yrittäjän ohjaajana neuvonnasta aiheutuviin kustannuksiin. (Työelämässä oppiminen 2020a.)

### 3.4 Näyttö

Tutkinnon osien edellyttämä ammattitaito ja osaaminen osoitetaan tekemällä käytännön työtehtäviä aidoissa työtilanteissa ja työprosesseissa. Näytössä opiskelija osoittaa, miten hän on saavuttanut tutkinnon perusteissa määritellyn keskeisen ammattitaidon tai

osaamisen. Jos työpaikalla, jossa opiskelija on oppimassa, on edellytykset näytön järjestämiseen, tilaisuus suunnitellaan yhdessä oppisopimustyönantajan tai koulutussopimuskoulutusta tarjoavan työpaikan edustajan kanssa ja kirjataan opiskelijan henkilökohtaiseen kehittämissuunnitelmaan (HOKS). (Työelämässä oppiminen 2020a.)

Näyttö tulee järjestää mahdollisimman pian sen jälkeen, kun opiskelijan katsotaan saavuttaneen ammattitaitovaatimukset tai osaamistavoitteet. Opiskelija voi osallistua näyttöön osaamisen hankkimistavasta riippumatta. Koulutuksen järjestäjä vastaa näytön toteuttamisesta. Näyttö toteutetaan työpaikoilla käytännön työtilanteissa. Perustellusta syystä näyttö voidaan järjestää myös muualla kuin työpaikalla ja tarvittaessa näytössä osoitettua osaamista voidaan täydentää muulla osaamisen arvioinnilla siten, kuin Opetushallituksen tutkinnon perusteissa määrätään. Osaamisen arvioivat koulutuksen järjestäjän nimeämät kaksi arvioijaa, joista toinen on työelämän edustaja ja toinen opettaja tai erityisestä syystä muu koulutuksen järjestäjän edustaja. (Työelämässä oppiminen 2020a.)

Arvioijilla tulee olla riittävä

- suoritettavaan tutkintoon ja erityisesti arvioitavaan tutkinnon osaan, yhteisen tutkinnon osan osa-alueeseen tai valmentavaan koulutukseen liittyvä ammattitaito ja osaaminen
- perehtyneisyys arviointiin
- perehtyneisyys suoritettavan tutkinnon tai valmentavan koulutuksen perusteisiin.

Arvioijat eivät saa olla esteellisiä suhteessa opiskelijaan: esimerkiksi hän ei voi läheinen tai erityisen hyödyn tai vahingon saaja. Koulutuksen järjestäjä perehdyttää työelämää edustavat arvioijat osaamisen arviointiin. (Työelämässä oppiminen 2020a.)

### 3.5 Ohjaus työpaikalla

Opiskelijalla on oikeus saada opetusta ja ohjausta kaikissa eri oppimisympäristöissä, myös työelämässä oppiessaan. Työpaikalta nimetään opiskelijalle vastuullinen työpaikkaohjaaja. Koulutuksen järjestäjä tukee työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä ja tarvittaessa järjestää koulutusta. Yrittäjälle tehtävässä oppisopimuksessa työpaikkaohjaaja voi olla myös toisesta yrityksestä tai muutoin tehtävään soveltuva henkilö. (Opetushallitus 2020a). Työpaikkaohjaaja on keskeinen yhteyshenkilö verkostossa opiskelijan opintojen aikana. ”Ohjaaja on kuin tienviitta: hän ohjaa ja näyttää parhaat reitit, mutta opiskelijan tehtävänä on löytää itse perille. (Tietoa Keudasta 2020.)

Opiskelijalla on oikeus saada palautetta osaamisensa kehittymisestä koulutuksen aikana. Palautteella ohjataan ja kannustetaan opiskelijaa henkilökohtaisten tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään edellytyksiä itsearviointiin. Koulutuksen aikana palautetta antavat vastuullinen työpaikkaohjaaja ja opetukseen osallistuvat opettajat sekä muut ohjaus- ja tukitahot. (Työelämässä oppiminen 2020a.)

## 4 Yksilölliset opintopolut

Ammatillisen koulutuksen tehtävänä on tuottaa osaamista, jolla selviydytään tulevaisuuden työelämässä. Osaamista on katsottu aiemmin enemmän tutkintojen ja koulutuksen näkökulmasta. Uuden ajattelun mukaan lähtökohta on se, että rakennetaan ratkaisuja opiskelijalle ja työelämälle. Käytännössä oppilaitos pystyy tarjoamaan uudenlaisia, joustavia ratkaisuja tutkintojen suorittamiseen tai tutkinnon osista muodostettuja yhdistelmiä nopeasti muuttuvan työelämän tarpeisiin. (Tukea ja työvälineitä työpaikka ohjauksen arkeen.)

Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen suunnittelu lähtee opiskelijan sekä työpaikan tarpeista ja mahdollisuuksista. Tarpeita ja tavoitteita peilataan tutkintojen sisältöihin ja rakennetaan niistä sopiva kokonaisuus. Tuloksena syntyy työelämän tarpeiden mukaista osaamista sekä parhaimmillaan jokaisen omien taitojen monipuolista ja jatkuvaa kehittä-

tämistä, joita halutaan jakaa myös muille. On tärkeä muistaa, että työpaikka on oppimisympäristö sekä työssä oleville, että opiskelijoille. (Tukea ja työvälaineitä työpaikka ohjauksen arkeen.)

#### 4.1 Erityinen tuki ja erityisen tuen päätös

1.1.2018 astui voimaan ammatillisen koulutuksen laki, joka toi muutamia muutoksia myös erityisopetukseen. Keskeinen muutos oli erityisopetus -käsitteen poistuminen ja muuttuminen erityiseksi tueksi. Ammatillisissa oppilaitoksissa erityisen tuen opiskelijat on yleensä integroitu suuriin yleisopetuksen ryhmiin. (Työelämässä oppiminen 2020.)

Erityisen tuen tarpeen syynä voivat olla esimerkiksi oppimisvaikeudet, tarkkaavaisuuden ja hahmottamisen vaikeudet, kielelliset vaikeudet, vuorovaikutuksen ja käyttäytymisen haasteet, mielenterveyteen liittyvät pulmat, fyysinen tai psyykinen sairaus tai vamma. Tarvittavan tuen ja ohjauksen määrä voi yksilöllisesti vaihdella paljon (Mattila-Holappa & Kempainen 2019.)

Opiskelijalla on oikeus saada erityistä tukea, kun erityisen tuen päätös on tehty. Päätös tulee siis aina tehdä, mikäli erityiselle tuelle on tarve. Opiskelijalla on aina oikeus erityiseen tukeen, jos hän tarvitsee oppimisvaikeuksien, vamman, sairauden tai muun syyn vuoksi pitkäaikaista tai säännöllistä erityistä oppimisen ja opiskelun tukea. Ennen erityisen tuen päätöstä arvioidaan, millaista tukea opiskelija tarvitsee. Arviointi tehdään yhdessä opiskelijan ja alaikäisen kohdalla huoltajan kanssa. Koulutuksen järjestäjän tulee kirjata HOKSiin opiskelijalle tarjottavan erityisen tuen sisältö. Tukea tarjotaan tutkinnon tai koulutuksen perusteiden mukaisten ammattitaitovaatimusten tai osaamistavoitteiden saavuttamiseksi. (Työelämässä oppiminen 2020b.)

Arkaluonteiset tiedot on säilytettävä erillään muista henkilötiedoista. Arkaluonteisiksi tiedoiksi määritellään muun muassa terveydentilaa koskevat tiedot. Erityisen tuen päätökseen liittyvät tiedot ovat koulutuksen järjestäjän määrittelemien henkilöiden saatavilla. Salassapitomääräysten mukaisesti opiskelijoiden tietoja käsitellään ainoastaan asiantuntijoiden kesken opiskelun edistämiseksi. (Miettinen 2015: 17.)

#### 4.2 Erityistä tukea tarvitseva työpaikalla

Monet opiskelijat ovat tekemällä oppijoita, ja tähän tarpeeseen reformi periaatteessa vastaa. Ongelma on kuitenkin se, että työpaikat eivät aina ole valmiita ottamaan vastaan tällaisia opiskelijoita. Työpaikat edellyttävät osaamista jo sinne tultaessa. Työelämä ei myöskään kannata kasvatusvastuuta opiskelijasta. Lainsäädäntö on perustana ammatillisen koulutuksen erityisen tuen järjestämiselle. Työelämässä oppimisen jaksotus on varsin joustavaa ja jaksottaminen on usein tärkeää erityisen tuen tarvitseville. (Miettinen 2015: 17.)

Mattila-Holoppa ja Kemppinen kirjoittavat blogissaan: ”Erityisen tuen tavoitteena Työpaikalla järjestettävän koulutuksen toteuttamisesta huomioidaan erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet ja vahvuudet. Koulutuksessa huolehditaan tarpeellisten tukitoimien järjestämisestä opiskelijoille. Erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle kirjataan HOKSiin muun muassa opiskelijalle tarjottavat erityiset opetus- ja ohjauspalvelut sekä tukitoimet. Koulutuksen suorittamista työpaikalla tuetaan muun muassa antamalla normaalia enemmän tukea ja ohjausta. (Miettinen 2015: 17.)

Oppilaitoksilla on aiempaa vahvemmin vapaus suunnitella opetuksen järjestäminen. Siksi opettajan pitää tuntea ajantasaiset säädökset ja niissä määritellyt käsitteet, jotta opiskelijan oikeus tarvitsemaansa opetukseen ja yksilölliseen tukeen taataan. (Miettinen 2015: 17.)

Mattila-Holoppa ja Kemppinen kirjoittavat blogissaan: ”Erityisen tuen tavoitteena on saada opiskelijan valmiudet ja vahvuudet käyttöön: löytää mahdollisuuksia ja vahvuuksia, tukea opiskelijan uskoa omaan pystyvyyteensä.”

## 5 Tutkimusote ja -menetelmä

Opinnäytetyössä on käytetty kvantitatiivista tutkimusotetta. Määrällinen eli kvantitatiivinen tutkimus on tieteellisen tutkimuksen menetelmäsuuntaus, joka perustuu kohteen kuvaamiseen ja tulkitsemiseen tilastojen ja numeroiden avulla. Määrällisen tutkimuksen

parina pidetään laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta, jossa pyritään ymmärtämään kohteen laatua, ominaisuuksia ja merkityksiä kokonaisvaltaisesti. (Määrällinen tutkimus.) Kvalitatiivinen tutkimus sisältää lukuisia erilaisia traditioita, lähestymistapoja ja aineistonkeruu- ja analyysimenetelmiä ihmisen ja hänen elämänsä tutkimiseksi, joten se ei ole minkään tietyn tieteenalalan tutkimusote tai vain yhdenlainen tapa tutkia (Määrällinen tutkimus).

Opinnäytetyötäni varten laadin kyselylomakkeen, jonka tarkoitus on kartoittaa työpaikkakouluttajien näkemyksiä ja kehittämideoita. Korjaamot valittiin sen mukaan, missä Wärtsilänkatu 7:n opiskelijoita oli harjoittelussa. Kysely jaettiin 14 henkilölle korjaamoihin, joissa työskenteli korjaamopäälliköitä ja ajoneuvoasentajia. Kyselylomakkeessa oli 19 kysymystä, joista kolme viimeistä kysymystä oli avoimia kysymyksiä ja loput monivalintakysymyksiä. Kyselyn ensimmäisissä kysymyksissä kartoitetaan työpaikkaohjaajien työkokemusta ja ohjaajakoulutusta ja halukkuutta kouluttautumiseen. Seuraavissa kysymyksissä selvitetään työntekijöiden tietämystä opetussuunnitelmista, arvioinnin kriteereistä ja ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä. Avoimissa kysymyksissä pyydettiin kehittämisehdotuksia ohjauksen järjestämiseen ja yhteistyöhön.

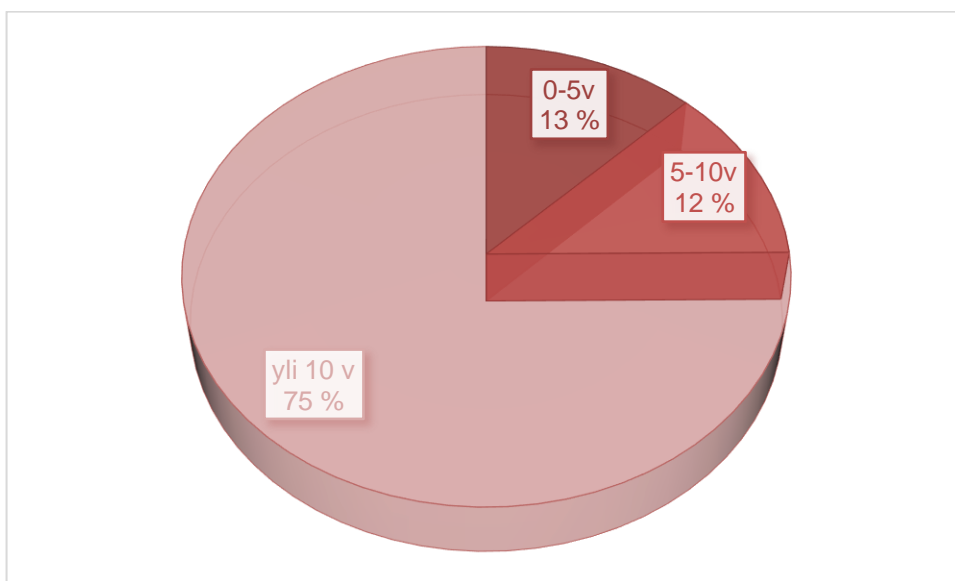
Tutkimusmenetelmäksi valittiin lomakemuotoinen kysely, jotta myös työpaikoilla työskentelevät asentajat on mahdollista saavuttaa ja kuulla myös heidän mielipiteitään päälliköiden lisäksi. Aineisto kerättiin kyselylomakkeella, joka jaettiin vastaajille. Strukturoidussa kyselylomakkeissa kysymysten sisältö ja järjestys on kaikille vastaajille sama. Tämä säästää tutkijan aikaa ja aineisto saadaan nopeasti tallennettavaan muotoon ja analysoitavaksi tietokoneella. (Mitä laadullinen tutkimus on: lyhyt oppimäärä.)

## 6 Tulokset

Vastauksia saatiin 8 kappaletta. Vastaajista yksi oli jättänyt vastaamatta, luultavasti epähuomiossa, kysymyksiin 8–15. Kyselytutkimus ei koronaepidemian vuoksi onnistunut, kuten oli suunniteltu. Ohjauksen tekeminen työpaikoille oli koronatilanteen takia keväällä 2020 ja syksyllä 2020 ei-toivottua. Koronan aiheuttamista muutoksista huolimatta

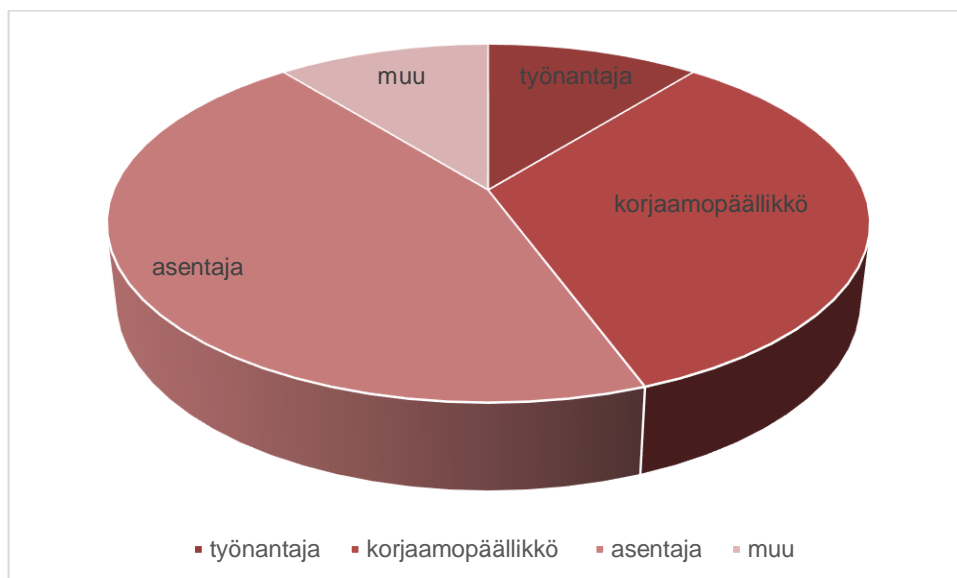
kysely antoi mielestäni uutta tietoa, jota voidaan käyttää työelämän ja oppilaitoksen yhteisten näkemysten löytämiseen.

Ensimmäisessä kysymyksessä kysyttiin työkokemuksen määrää. Vaihtoehtoina olivat 0–5 vuotta, 5–10 vuotta ja yli 10 vuotta. Suurin osa, 75 % vastaajista, oli työskennellyt enemmän kuin 10 vuotta. Yksi vastaajista oli työskennellyt 0–5 vuotta ja tämä on vastaajien määrästä 12,5 % samoin yksi vastaajista oli työskennellyt 5–10 vuotta. (Kuva 4.)



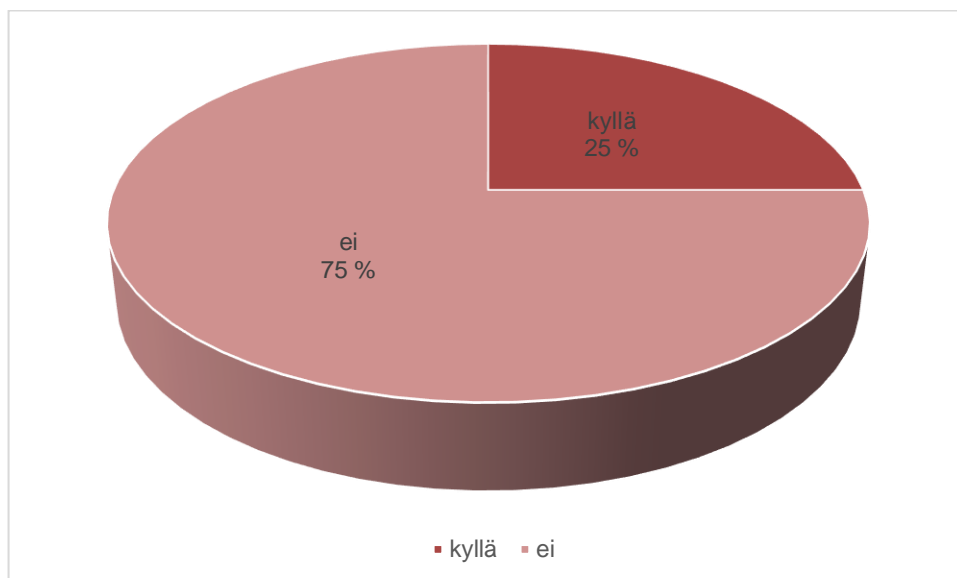
Kuva 4. Työkokemuksen pituus. Vastausten suhteellinen jakauma.

Toinen kysymys kartoitti vastaajien asemaa organisaatiossa. Vastaajista työnantajana toimi yksi (12 % vastaajista), korjaamopäällikkönä kolme (37,5 % vastaajista), asentajana toimi neljä vastaajaa (50 %), ja yksi vastaajista oli valinnut vaihtoehdon Muu. Työnjohtajana ei toiminut vastaajista kukaan. (Kuva 5.)



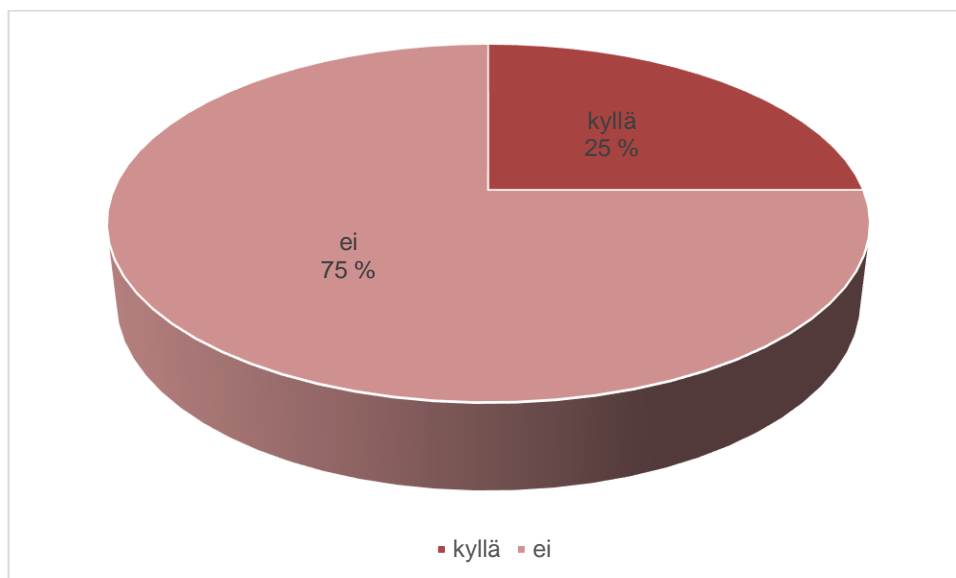
Kuva 5. Työntekijän asema organisaatiossa. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kolmannessa kysymyksessä selvitettiin, onko vastaajalla työpaikkaohjaajan koulutus. Kahdella vastaajista oli koulutus ja kuudella vastaajista ei ollut koulutusta. Prosentuaalisesti myönteisesti vastanneiden määrä on 25 % vastaajista ja kielteisesti vastanneiden määrä 75 %. Tämä selviää alla olevasta kuvasta 6.



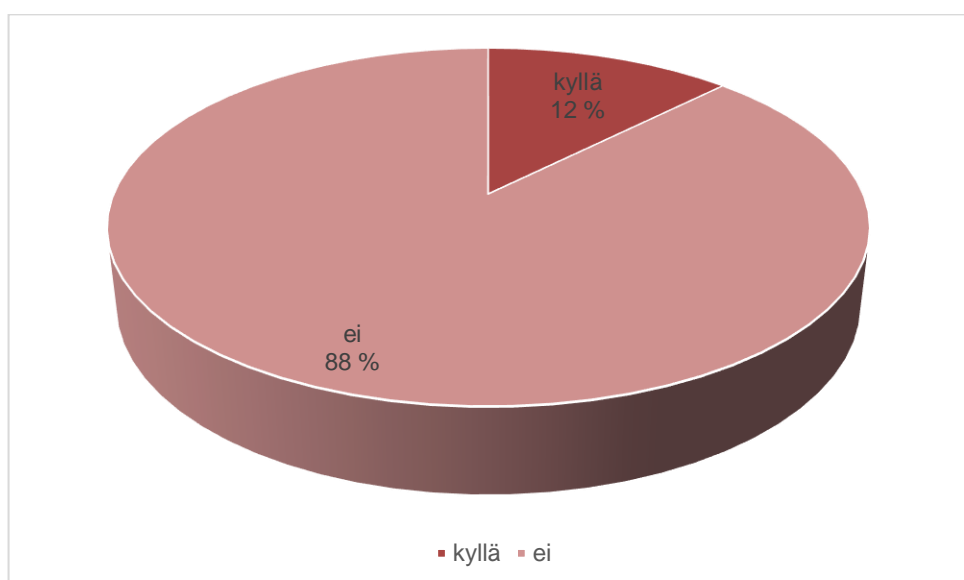
Kuva 6. Työpaikkaohjaajakoulutus vastaajilla. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymyksessä 4 selvitettiin halukkuutta suorittaa työpaikkaohjaajan koulutus Keudan opintoina. Myönteisesti kysymykseen vastasi vain kaksi eli 25 prosenttia. Kuusi vastausta oli kielteisiä eli 75 prosenttia vastanneista ei ollut kiinnostunut koulutuksen suorittamisesta. (Kuva 7.)



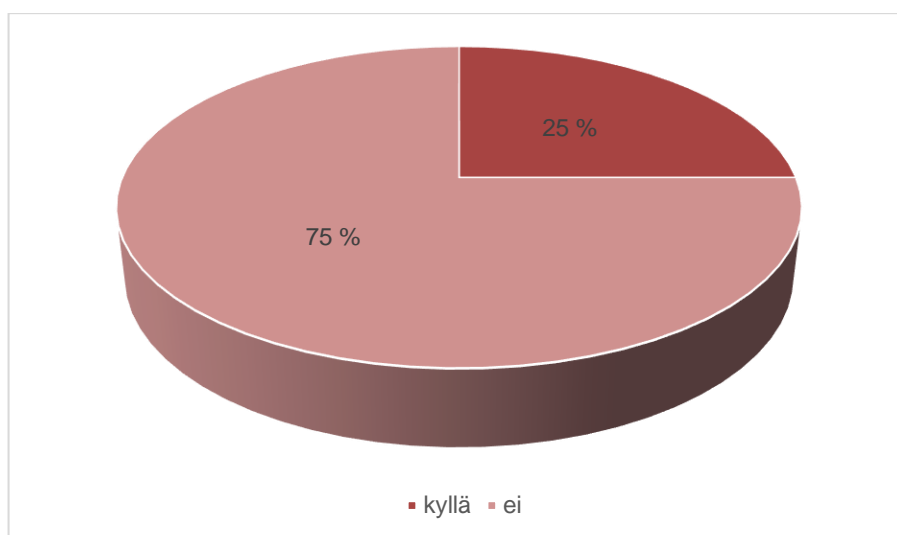
Kuva 7. Halukkuus suorittaa työpaikkaohjaajakoulutus Keudassa. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymys 5 kartoitti tietoa 2018 voimaan astuneen ammatillista koulutusta koskevan lainsäädännön sisällöstä. Vain yksi vastaajista kertoi tietävänsä lain sisällöstä. Seitsemän vastaajaa ilmoitti, että ei tiedä siitä (kuva 8).



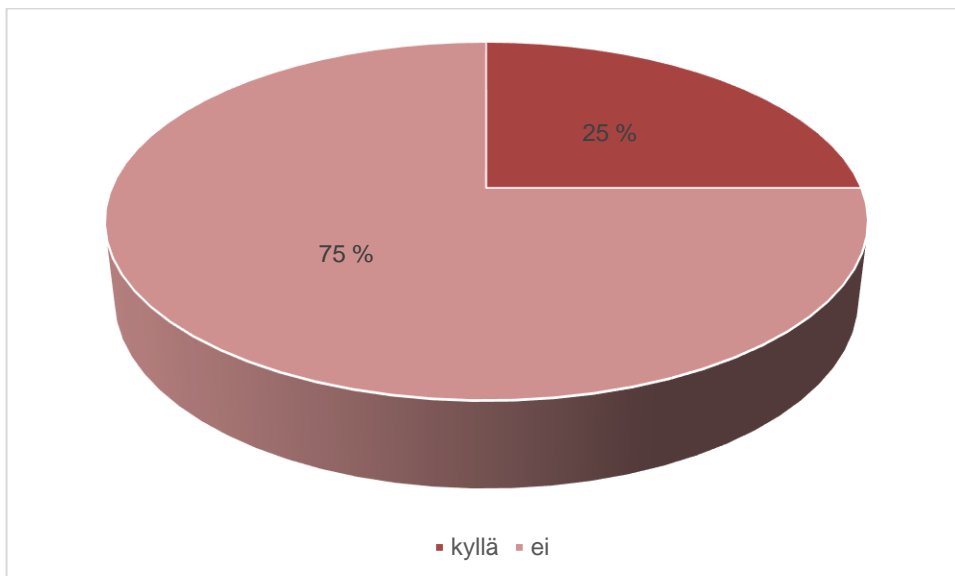
Kuva 8. Tieto ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kuudes kysymys työntekijöiden tietämystä opetussuunnitelman arviointikriteereistä ja opiskelijan tavoitteista. Kaksi vastaajista ilmoitti tietävänsä opetussuunnitelman arviointikriteerit ja saaneensa riittävästi tietoa opiskelijan työelämässä oppimisen tavoitteista. Kuusi vastaajaa ilmoitti, että ei tiedä edellä mainituista asioista. Prosentuaalisesti kyllä-vastauksia oli 25 ja ei-vastauksia 75 % vastauksista.



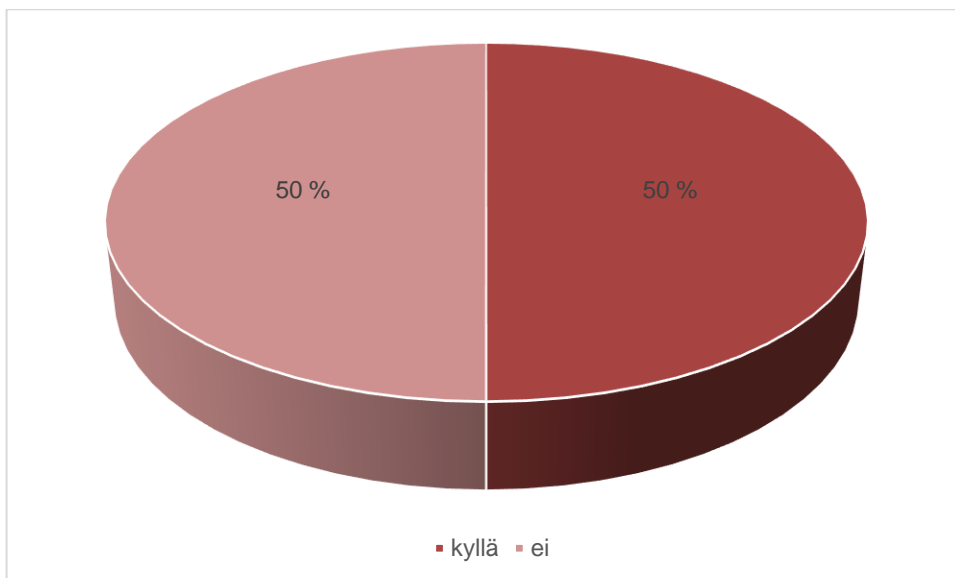
Kuva 9. Tietämys uuden opetussuunnitelman sisällöstä ja opiskelijan työpaikalla oppimisen tavoitteista. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymys 7 selvitti, onko työpaikka saanut riittävästi tietoa laista ja työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. Väite oli muotoiltu seuraavasti: "Ammatilliset oppilaitokset ovat informoineet riittävästi laista ja yleensä työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta." Vastaajista kaksi ilmoitti saaneensa riittävästi tietoa ja kuusi vastasi kysymykseen kielteisesti (kuva 10).



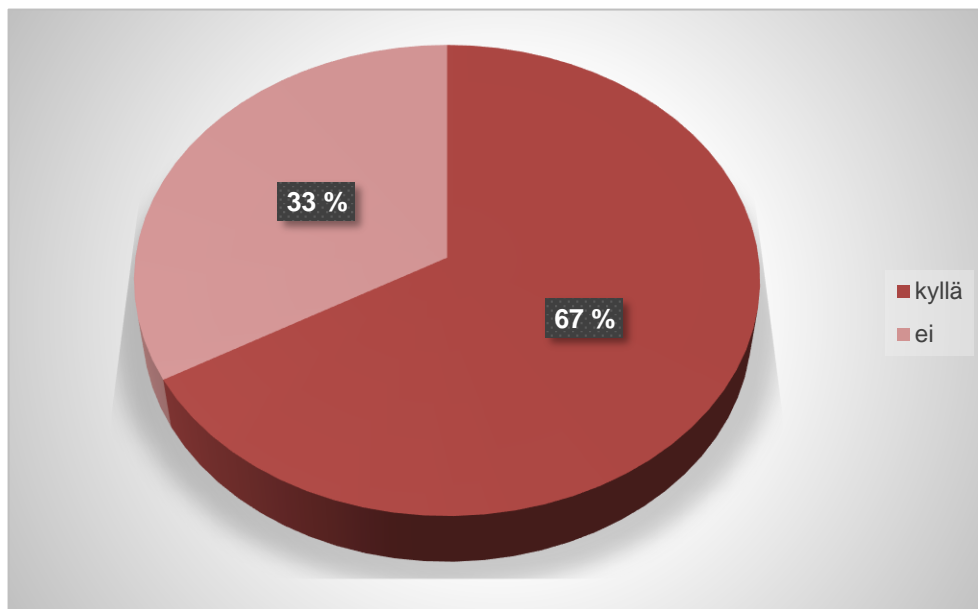
Kuva 10. Ammatillisen koulutuksen informoinnin riittävyys. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kahdeksas kysymys tiedusteli työpaikan suhtautumista kouluttautumiseen. Sanatarkasti väite ilmaistiin kyselyssä seuraavasti: ”Työpaikkani kannustaa työpaikkaohjaaja koulutukseen.” Vastaukset tähän kysymykseen menivät tasan eli saman verran vastaajia vastasi kielteisesti ja myönteisesti (kuva 11).



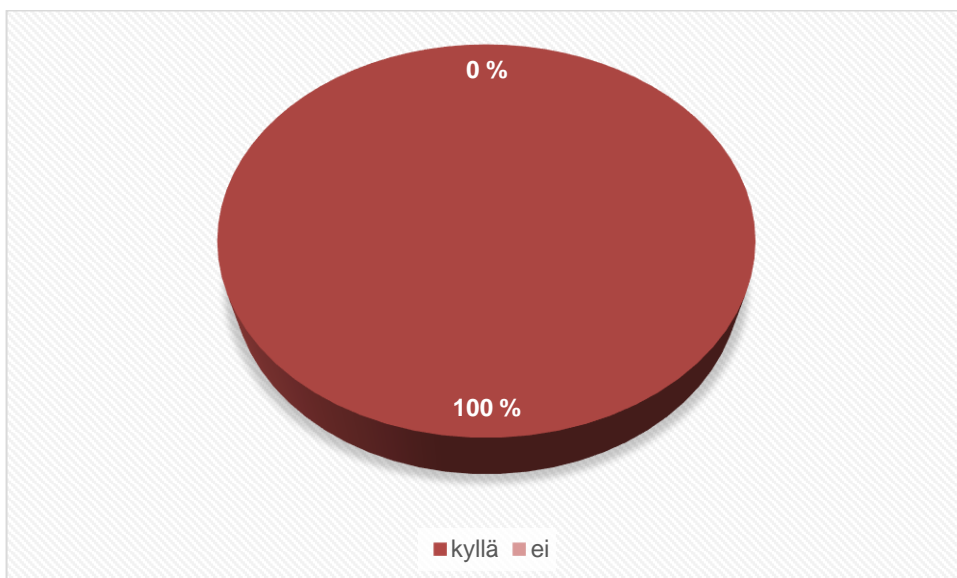
Kuva 11. Työpaikan kannustaminen koulutukseen. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymyksessä 9 otettiin esiin erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaaminen. Väite, johon pyydettiin ottamaan kantaa, kuului: ”Tiedän, miten erityisen tuen tarvitsevia opiskelijoita pitäisi ohjata.” Vastaaajista neljä vastasi myönteisesti ja kaksi kielteisesti kuva 12).



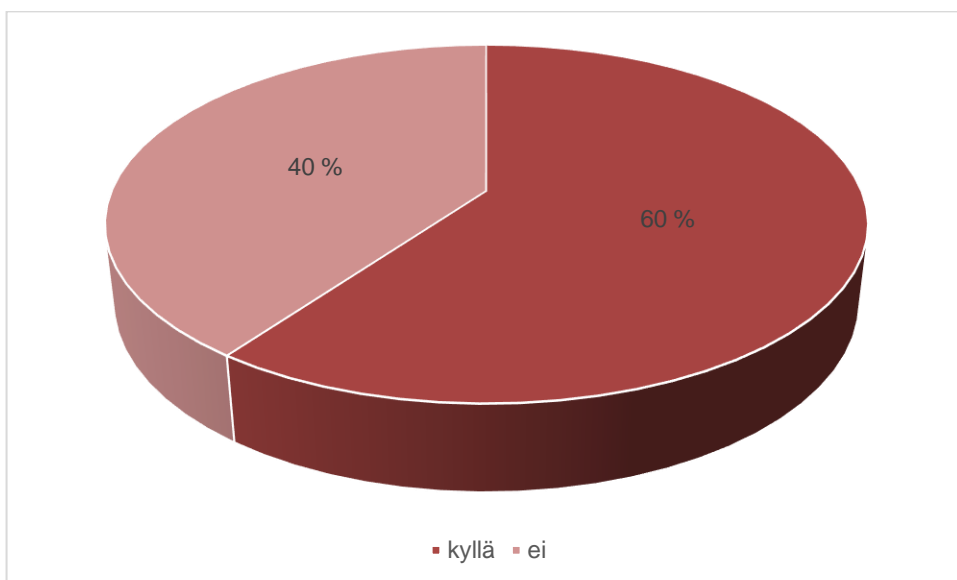
Kuva 12. Tietoa erityistä tukea tarvitsevien ohjaamisesta. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymyksessä 10 tiedusteltiin, pitäisikö erityisopiskelijoista saada tietoa etukäteen. Seitsemän vastasi kysymykseen myönteisesti, ja yksi oli jättänyt vastamaatta kysymykseen. Kaikki vastanneet olivat sitä mieltä, että erityistä tukea tarvitsevistä opiskelijoista tulisi tiedottaa työpaikkaa etukäteen. (Kuva 13.)



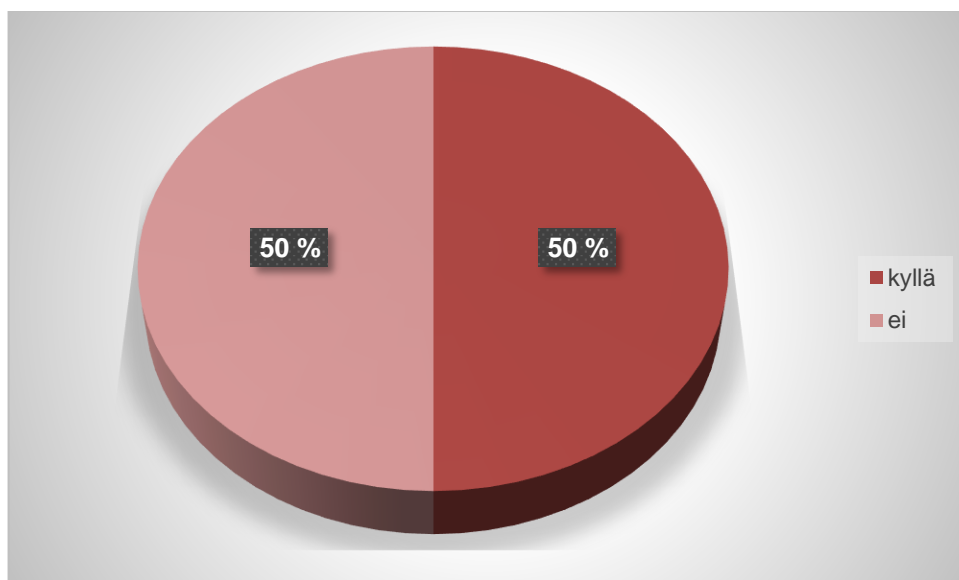
Kuva 13. Pitäisikö erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista saada tietoa etukäteen? Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymyksessä 11 kysyttiin, vastaavatko työpaikan työtehtävät opiskelijan HOKS-suunnitelman työelämässä oppimisen tavoitteita. Kolme vastasi myönteisesti ja kaksi kielteisesti (kuva 14).



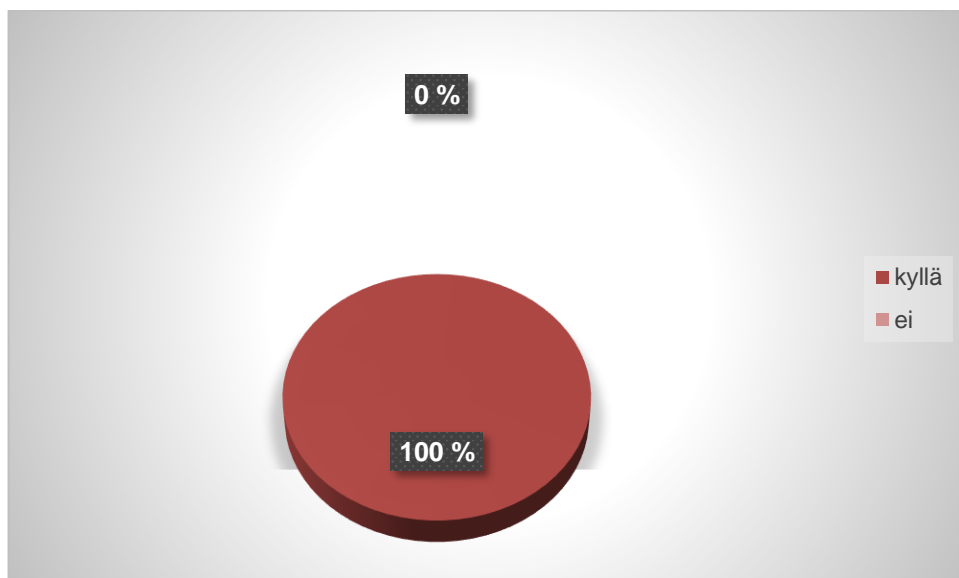
Kuva 14. Työpaikan työtehtävien ja opiskelijan HOKS-suunnitelman vastaavuus. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymys 12 kartoitti, miten opiskelijoiden työelämässä oppiminen näkyy yrityksen strategiassa. Kolme vastaajista oli sitä mieltä, että se näkyy yrityksen strategiassa ja kolme sitä mieltä, että se ei näy (kuva 15).



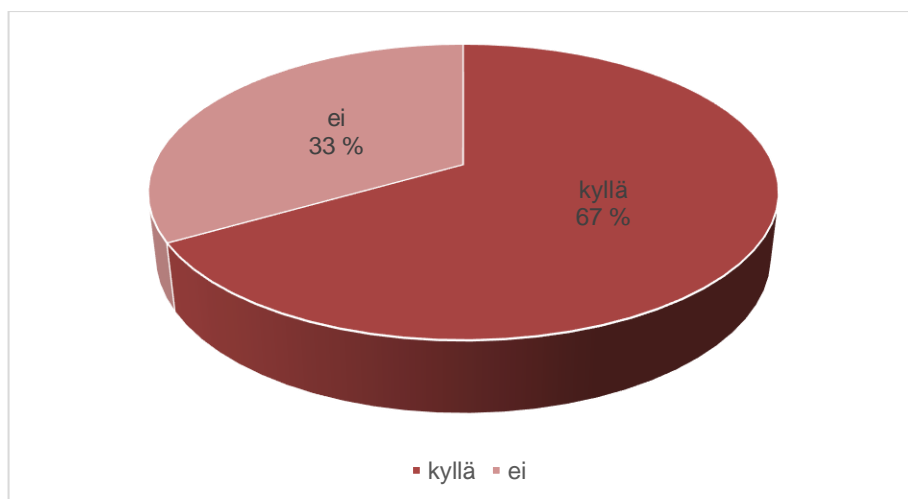
Kuva 15. Näkyykö työelämässä oppiminen yrityksenne strategiassa? Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymys 13 kartoitti, suorittiko opiskelija näytön työelämässä oppimisen aikana. Kuusi vastaajaa eli kaikki kyseiseen kysymykseen vastanneet vastasi kysymykseen myönteisesti (kuva 16).



Kuva 16. Opiskelijoiden näyttöjen suorittaminen työpaikalla. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymys 14 vastasi, kuinka moni työpaikalla oli toiminut opiskelijan näytön arvioijana. Vastaajista neljä oli toiminut arvioijana ja kaksi ei ollut toiminut (kuva 17).

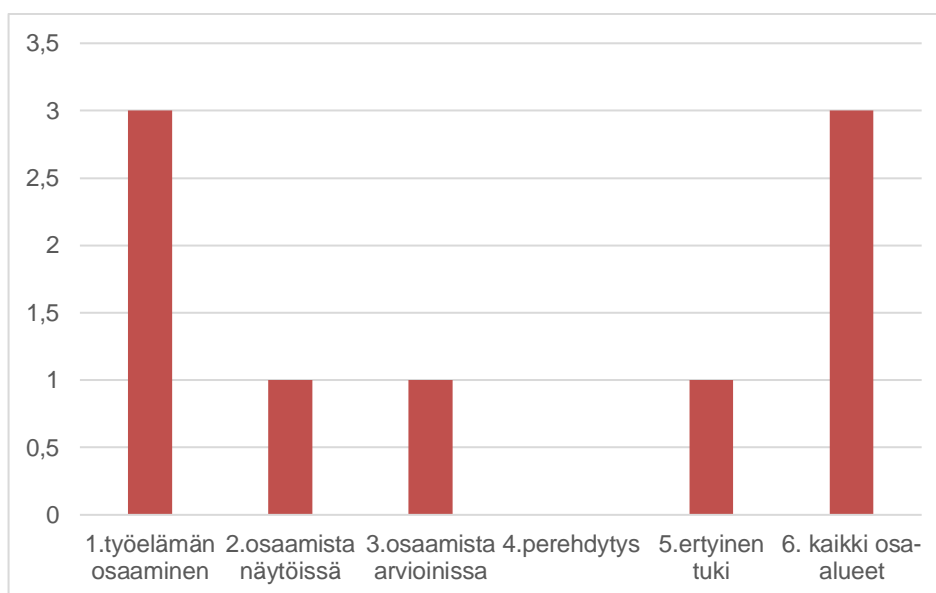


Kuva 17. Näytön arvioijana toimiminen. Vastausten suhteellinen jakauma.

Seuraava kysymys (15) tiedusteli työntekijöiden halukkuutta vahvistaa omaa osaamistaan seuraavilla osa-alueilla:

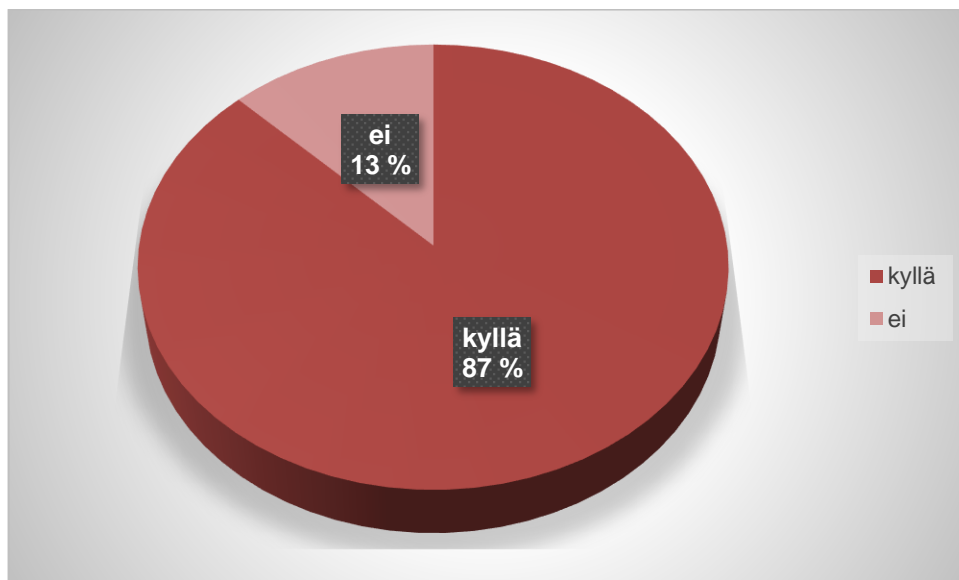
1. Haluaisin vahvistaa osaamistani työelämässä oppimisen ohjaamisen yhteisissä pelisäännöissä
2. Haluaisin vahvistaa osaamistani näytöissä
3. Haluaisin vahvistaa osaamistani arvioinnissa
4. Haluaisin vahvistaa osaamistani perehdytyksessä
5. Haluaisin vahvistaa osaamistani erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista
6. Haluaisin vahvistaa osaamistani kaikissa esitetyissä osa-alueissa.

Työelämässä oppimisen ohjaamisen pelisääntöjen osaamista halusi vahvistaa kolme vastaajista. Näyttöjen ohjaamisen osaamisesta halusi tietää lisää yksi vastaaja. Samoin yksi vastaaja halusi vahvistaa osaamistaan arviointiin liittyvissä asioissa. Erityistä tukea tarvitsevista opiskelijoista halusi tietää lisää myös vain yksi vastaajista. Kolme vastaajista halusi vahvistaa osaamistaan kaikissa osa-alueissa. (Kuva 18.)



Kuva 18. Vastaajien halukkuus vahvistaa omaa osaamistaan eri osa-alueilla. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymyksen 16 väite oli seuraava: ”Yhteistyö Keudan kanssa on sujuvaa.” Suurin osa vastaajista oli tyytyväisiä yhteistyöhön. Seitsemän kahdeksasta vastaajasta vastasi kysymykseen myönteisesti. Vain yksi vastaaja ei kyselyn mukaan ollut tyytyväinen yhteistyöhön Keudan kanssa. (Kuva 19.)



Kuva 19. Tyytyväisyys yhteistyöhön Keudan kanssa. Vastausten suhteellinen jakauma.

Kysymyksessä 17 ja 18 pyydettiin kertomaan omin sanoin, millaista tukea tarvitsisi erityisopiskelijoiden kanssa työskentelemiseen ja mitä tulisi ottaa huomioon työskennellessä erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kanssa. Kolmessa vastauksessa ei joko osattu sanoa, tarvitseeko lisää tukea tai ei koettu lisätuen tarvetta. Toiset kolme vastausta ilmaisivat, että tukea ja tietoa on tarpeeksi. Yhdessä kommentissa kaivattiin tietoa ongelmista. Alla esimerkkejä vastauksista:

- ei ole ollut erityisopiskelijoita, niin en osaa sanoa
- en koe tarvitsevani lisätukea, koska tietääkseni meillä ei ole ollut erityisen tuen tarvitsevia
- hyvät tiedot millaista tukea opiskelija tarvitsee, jotta pystyy toimimaan hyvin ja yhteistyö toimii mahdollisimman sujuvasti
- tieto jo etukäteen, että on erityisopiskelija
- tietoa ongelmista
- taso ja tausta tulisi tietää

Kysymyksessä 19 pyydettiin mielipiteitä ja ehdotuksia koulutuksen kehittämiseen. Kysymys kuului seuraavasti: ”Miten mielestäsi työpaikalla järjestettävää koulutusta pitäisi kehittää?” Vastauksissa tuli esiin seuraavia seikkoja:

- Ennen harjoitusjakson aloittamista voitaisiin käydä läpi tavoitteet, painotettavat asiat.
- Opiskelijoiden olisi hyvä jakaa työssäoppimisjaksonsa eri työpaikoille näin opiskelijat saisivat laajemman kuvan opiskelemastaan ammatista
- Yhteistyö/kommunikointi tiiviimmäksi
- Yhteistyö koulun ja työpaikan/ohjaajan välillä pitäisi olla tiiviimpää.

## 7 Ehdotukset

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää, mikä on työpaikkaohjauksen tämänhetkinen tilanne Keski-Uudenmaan koulutuskuntayhtymä eli Keudan Wärtsiläkadun auto-osastolla sekä selvittää, miten yhteistyötä oppilaitoksen ja alueen työelämän kanssa voisi kehittää. Lisäksi tavoitteena oli pohtia, miten voisi luoda sellaisia käytänteitä, jotka ottavat huomioon erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat. Kysely antoi vastauksia, vaikka kyselyn vastausprosentti jäikin odotettua alhaisemmaksi koronatilanteen takia.

Kyselyn yksi merkittävimmistä tuloksista liittyy tiedonsaantiin ammatillisen koulutuksen ja opetussuunnitelman sisällöistä ja ammatilliseen koulutukseen liittyvästä lainsäädännöstä. Kyselyn vastausten perusteella työpaikoilla ei ollut tarpeeksi tietoa ammatillisen koulutuksen uudesta lainsäädännöstä. Vain yksi kyselyyn vastanneista ilmoitti tietävänsä tarpeeksi ammatillisen koulutuksen lainsäädännöstä. Kaksi vastaajista ilmoitti tietävänsä opetussuunnitelman arviointikriteerit ja saaneensa riittävästi tietoa opiskelijan työelämässä oppimisen tavoitteista. Kuusi vastaajaa ilmoitti, että ei tiedä edellä mainituista asioista.

Tutkimuksen perusteella voidaan päätellä, että työelämässä olisi tarvetta tietojen päivittämisen näiltä osin. Opettajilla tulisi olla mahdollisuuksia ja aikaa tiedottaa työpaikkoja paremmin näistä asioista. Varmistamalla riittävät resurssit taattaisiin opettajalle aikaa käydä kertomassa muun muassa uuden ammatillisen lain sisällöstä ja opetussuunnitelman arviointikriteereistä.

Yhtä tärkeää resurssien lisäksi on myös aito halu kehittää työelämässä oppimista. Tänä päivänä on olemassa hyvää materiaalia, jota opettajat voisivat käyttää työpaikkojen informointiin. Esimerkiksi ohjaan.fi-palvelussa on kaikille avoimesti verkkomateriaalia työpaikkaohjauksen itseopiskeluun, perehdytykseen ja tukeen. Mielestäni auto-osastolla voitaisiin yhdessä tehdä kirjallinen työpaikkaohjaajille tarkoitettu paketti, josta selviäisi kaikki, mitä ohjaajan tarvitsee tietää ajoneuvoasentajan ohjauksesta. Tämä perehdytysaineisto annettaisiin ja esiteltäisiin opiskelijan ohjauksikäynnillä. Työpaikoille annettava infopaketti pitäisi löytyä ainakin uuden opetussuunnitelman arviointikriteerit, tietoa työelämässä oppimisen tavoitteista sekä uusi ammatillisen koulutuksen laki.

Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä on tutkimuksen kohteena olevissa korjaamoissa alhainen. Kahdella vastaajista oli koulutus ja kuudella vastaajista ei ollut koulutusta. Työpaikoille tulisi saada lisää tietoa ohjaajakoulutuksesta. Myös koulutukseen suhtautumista tulisi saada myönteisemmäksi. Työpaikkaohjaajan koulutuksesta ei ollut vastaajista kiinnostunut kovin moni. Olisi syytä informoida paikallisia korjaamoita mahdollisuudesta käydä Keudan maksuton työpaikkaohjaajakoulutus.

Kyselyn mukaan kaikki halusivat saada tietoa etukäteen erityistä tukea tarvitsevasta opiskelijasta. Työpaikkaohjaajat tarvitsevat työnsä tueksi ennen kaikkea tietoa erityistä tukea tarvitsevien opettamisesta ja ohjaamisesta. Tilanne on erittäin haasteellinen opettajille, koska ohjaajille pitäisi antaa tietoa opiskelijoista, mutta kaikkea ei voi kertoa vaihtolovelvollisuuden vuoksi. Siksi opettajien pitäisi aktiivisesti kannustaa opiskelijaa itse kertomaan erityisen tuen tarpeistaan työpaikalla. Opiskelijaa on syytä myös muistuttaa siitä, että hänellä on oikeus saada tarvittavaa erityistä tukea myös työpaikalla. Tämä vaatisi, että Keudalla olisi ammatillisia erityisopettajia saatavilla myös työpaikoille.

Erityistä tukea tarvitseva opiskelija voisi myös mennä yhdessä opettajansa kanssa hakemaan työpaikkaa ja tutustumaan siihen, jolloin yhdessä opiskelijan luvalla voitaisiin jo hakuvaiheessa tiedottaa työpaikkaa. Monista kyselyistä selvinneistä haasteista huolimatta oli hienoa, että kaikki vastaajat halusivat vahvistaa jotakin osaamisen aluetta ja kertoivat haluavansa lisää tietoa etukäteen erityistä tukea tarvitsevistä oppilaista. Suurin osa vastaajista piti yhteistyötä Keudan kanssa sujuvana.

## Lähteet

Ammatillisen koulutuksen reformi. 2018. Verkkoaineisto. Opetus- ja kulttuuriministeriö. <<https://minedu.fi/amisreformi>>. Luettu 13.5. 2020.

Eryistä tukea työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumiseen. 2020. Oppijan oikeus -blogi. Verkkoaineisto. <<https://blog.hamk.fi/oppijanoikeus/eryista-tukea-tyopaikalla-tapahtuvan-oppimisen-onnistumiseen/>>. Luettu 12.5.2020

Karttunen, Jari. 2020. Eryistä tukea työpaikalla tapahtuvan oppimisen onnistumiseen. Oppijan oikeus -blogi. Verkkoaineisto. <<https://blog.hamk.fi/oppijanoikeus/eryista-tukea-tyopaikalla-tapahtuvan-oppimisen-onnistumiseen/>>. Luettu 12.5.2020.

Mattila-Holappa, Pauliina & Kemppinen, Heli 2020. Miten erityinen tuki toteutuu työpaikalla oppiessa? Verkkoaineisto. <<https://www.ttl.fi/blogi/miten-erityinen-tuki-toteutuu-tyopaikalla-oppiessa/>>. Luettu 16.11.2020.

Miettinen, Kaija 2015. Eryisopetuksen käsikirja. Ammatillinen peruskoulutus ja aikuis-koulutus. Luettu 12.5.2020.

Mitä laadullinen tutkimus on: lyhytoppimäärä. Verkkodokumentti. KvaliMOTV. <[https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1\\_2.html](https://www.fsd.tuni.fi/menetelmaopetus/kvali/L1_2.html)>. Luettu 6.6.2020.

Määrällinen tutkimus. Verkkoarkisto. <<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/maarallinen-tutkimus>>. Luettu 12.5.2020

Tukea ja työvälineitä työpaikka ohjauksen arkeen. Ohjaan.fi. Verkkodokumentti. <<https://ohjaan.fi/>>. Luettu 15.5.2020.

Työelämässä oppiminen 2020a. Verkkoaineisto. Opetushallitus. <<https://www.oph.fi/fi/koulutus-ja-tutkinnot/tyoelamassa-oppiminen>>. Luettu 20.10.2020.

Työelämässä oppiminen 2020b. Opetus- ja kulttuuriministeriö. Verkkoaineisto. <<https://minedu.fi/tyoelamassa-oppiminen>>. Luettu 6.6.2020.

Uudistutaan yhdessä. Verkkoaineisto. Parasta Palvelua -kehittämishjelma. <[bit.ly/parasta-materiaalit](http://bit.ly/parasta-materiaalit)>. Luettu 17.3.2020.

Ågren, Satu 2018. Ammatillisen koulutuksen uudistus astui voimaan – lue viisi keskeistä muutosta. Verkkoaineisto. <<https://www.kunkoululoppuu.fi/uutiset/ammatillisen-koulutuksen-uudistus-astui-voimaan/>>. Luettu 12.5.2020.