

**OPIKELIJAN OHJUKSEN KÄYTÄNTEET JA  
KEHITTÄMISEHDOTUKSET TYÖPAIKALLA  
TAPAHTUVASSA OPPIMISESSA**

Wedman Alli

Opinnäytetyö  
Tekniikan ja liikenteen ala  
Teknologiaosaamisen johtaminen  
insinööri (ylempi AMK)

2020

Tekniikan ja liikenteen ala  
Teknologiaosaamisen johtaminen  
Insinööri (YAMK)

---

<b>Tekijä</b>	Alli Wedman	<b>Vuosi</b>	2020
<b>Ohjaajat</b>	Helena Kangastie Heli Väättäjä		
<b>Toimeksiantaja</b>	Kainuun ammattiopisto, Kuusamo		
<b>Työn nimi</b>	Opiskelijan ohjauksen käytänteet ja kehittämis ehdotukset työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa		
<b>Sivu- ja liitemäärä</b>	35 + 3		

---

Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata toisen asteen rakennusalan työpaikkaohjauksen nykytila ja käytänteet, opiskelijan työelämävalmiudet ennen työelämässä oppimisen aloitusta ja etsiä kehittämis ehdotuksia työpaikkaohjaajilta opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Tarkoituksena oli kartoittaa ja kuvata nykyiset oppilaitoksen käytänteet työelämässä tapahtuvan oppimisen järjestämiseen ja tuottaa kehittämis ehdotuksista ideoita opettajan käytänteiden muuttamiseen. Toimeksiantajana oli Kainuun ammattiopisto, Kuusamon toimipaikka.

Opinnäytetyössä haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin: Mikä on työpaikkaohjauksen nykytila ja käytäntö? Mitä valmiuksia rakennusalan perustutkintoa suorittavalla opiskelijalla tulisi olla ennen siirtymistä työelämässä oppimiseen? Mitä kehittämis ehdotuksia työpaikkaohjaajalla on opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa?

Työpaikkaohjaajien haastatteluilla haettiin tietoa, mitä työelämävalmiuksia opiskelijalla odotetaan olevan työelämään siirryttyään ja kehittämis ehdotuksia työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjaamiseen. Nykytila ja muutokset työpaikkaohjauksen käytänteistä esitettiin SWOT-analyysiin pohjautuvalla esityksellä.

Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin puolistrukturoitua neljän työpaikkaohjaajan haastattelua ja tulokset analysoitiin laadullisen tapaustutkimuksen menetelmän aineistolähtöisellä sisällönanalyysillä.

Tulosten perusteella voitiin todeta, että opiskelijoilta edellytetään tavanomaisia työelämävalmiuksia ja työpaikalla oppimisen kehittämiskohteeksi nousi opettajan läsnä olemisen tarve työssäoppimispaikoilla opiskelijan ohjaamisessa. Kehittämistä oli niin ikään ammattitaitovaatimusten selvittämisessä näyttöjen suunnittelun ja arvioinnin yhteydessä.

Asiasanat                      työpaikalla tapahtuva oppiminen, opiskelijan ohjaaminen, oppimisympäristö

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

---

<b>Author</b>	Alli Wedman	<b>Year</b>	2020
<b>Supervisors</b>	Helena Kangastie Heli Väättäjä		
<b>Commissioned by</b>	Kainuun ammattiopisto, Kuusamo		
<b>Subject of thesis</b>	Practices and Development Suggestions for Student Guidance during Learning in The Workplace		
<b>Number of pages</b>	35 + 3		

---

The purpose of this thesis was to describe the current state and practices of workplace guidance and supervision in workplace training in the construction upper secondary vocational education and training, the student's working life skills before workplace learning, and to look for development suggestions from the workplace instructors to guide students in workplace learning. The purpose was to map and describe the current practices of the educational institution on how to organize learning in working life and to produce development ideas for potential change the teaching practices. The commissioner of this study was Kainuu Vocational College in Kuusamo.

The research questions in this thesis were: What is the current state and practice of workplace guidance and supervision In Kainuu Vocational College? What skills should a student with a vocational qualification in construction have before transitioning to work-based learning? What development suggestions does a workplace counselor have for guiding the student in workplace learning?

The data collection method used in this study was a semi-structured interview with four workplace counsellors. The interviews with workplace counselors focused on seeking information on what working life skills a student is expected to have after entering working life and on suggestions how to develop guidance for workplace learning. The results obtained were analyzed by using qualitative case study methods with data-driven content analysis. The current state and changes in workplace training practices are presented in a presentation based on a SWOT analysis.

Based on the results, it can be stated that students are required to have common working life skills. The development need in workplace learning is the need to have a teacher present to supervise the students in the learning process. There is also room for improvement in the identification of professional requirements in connection with the design and evaluation of the outcome of workplace learning.

**Key words** workplace learning, practice supervision, learning environment

## SISÄLLYS

1	JOHDANTO .....	1
2	KEHITTÄMISTYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ .....	4
2.1	Työelämässä oppiminen ammatillisessa oppilaitoksessa .....	4
2.2	Työelämässä oppiminen Kuusamossa, Kainuun ammattiopistossa .....	5
2.3	Ammatillisen koulutuksen reformi .....	8
3	KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN TAUSTA.....	11
3.1	Oppimisympäristö ammatillisessa koulutuksessa .....	11
3.2	Työelämässä oppiminen.....	13
3.3	Työelämässä oppimisen toteutusmuodot .....	15
3.4	Opiskelijan ohjaaminen.....	17
4	OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLINEN OSUUS .....	19
4.1	Laadullinen tutkimusote .....	19
4.2	Tapaustutkimus ja haastattelu .....	20
4.3	Aineiston keruu ja käsittely .....	21
4.4	Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja sisällönanalyysi .....	22
4.5	Tutkimusetiikka .....	24
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	25
5.1	Nykytila ja muutos.....	25
5.2	Valmiudet työelämässä oppimiseen .....	28
5.3	Kehittämisehdotukset opiskelijan ohjaamiseen .....	29
6	YHTEENVETO JA POHDINTA .....	32
	LÄHTEET:.....	36
	LIITTEET .....	38

## 1 JOHDANTO

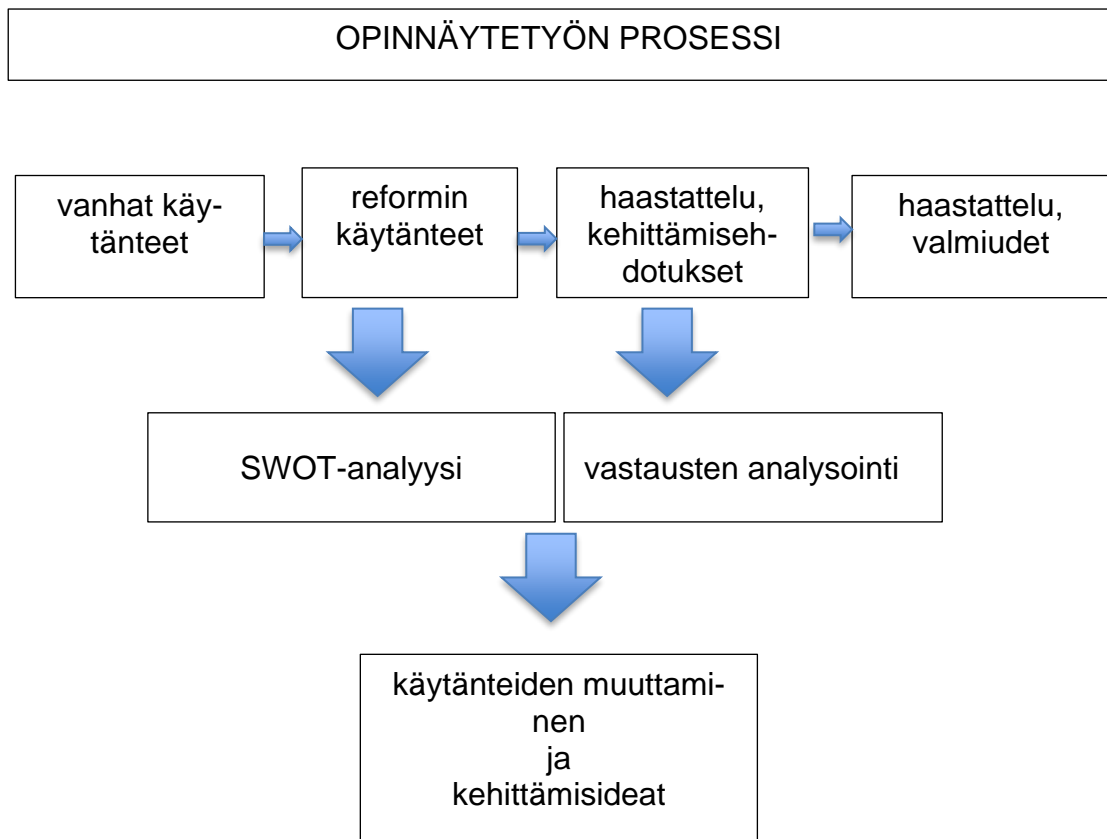
Toisen asteen koulutusreformin myötä on opetusta pyritty siirtämään yhä enemmän erilaisiin oppimisympäristöihin kuten työpaikoille. Lisäksi lähiopetustuntimäärä on pienennetty jokaisen ammatillisen perusopetuksen muutoksen yhteydessä. Opiskelijoiden odotetaan olevan itseohjautuvia ja aktiivisia itsensä kehittäjiä sekä omaa oppimispolkuaan suunnittelevia. Nämä kaikki muutokset ja odotukset tuovat muutoksia myös ammatillisten oppilaitosten opettajien työnkuvaan.

Omassa työssäni Kainuun ammattiopistossa Kuusamossa, rakennusalan perustutkinnon opettajana, olen törmännyt siihen, että ammatillisen koulutuksen uudistusta ei tiedosteta työelämässä. Opetuksen järjestäjä toivoo työelämän ottavan vastuuta osaltaan opiskelijoiden ohjatusta ja suunnitelmallisesta koulutuksesta työelämässä. Opinnäytetyön tavoitteena oli kuvata toisen asteen rakennusalan työpaikkaohjauksen nykytila ja käytänteet. Toisena tavoitteena oli kartoittaa mitä valmiuksia opiskelijoilta odotetaan olevan ennen työelämässä oppimiseen siirtymistä ja etsiä kehittämisehdotuksia työpaikkaohjaajilta opiskelijoiden ohjaamiseen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa.

Tässä opinnäytetyössä esitetyissä kehittämisehdotuksissa on vihjeitä opettajille siitä, mihin asioihin työelämässä oppimisen ohjaamisessa voisi kiinnittää huomiota. Koulutuksen järjestäjälle toivotaan olevan hyötyä resurssien tarpeen arviointiin, joka varataan opettajalle työelämässä oppimisen ohjaamiseen.

Tässä raportissa luvussa yksi avaan opinnäytetyön taustaa. Luvussa kaksi kuvaan kehittämistyön toimintaympäristöä, Kainuun ammattiopistoa. Luvussa kolme avaan keskeisiä opinnäytetyöhön liittyviä käsitteitä. Luvussa neljä kuvaan työn tutkimuksellista osuutta ja luvussa viisi esittelen tutkimustulokset. SWOT-analyysin avulla vertaillaan entisiä ja nykyisiä käytänteitä keskenään ja ne esitetään luvussa 5.1. Luvussa 5.2 kerron valmiuksista, joita opiskelijoilla odotetaan olevan ennen työelämää siirtymistä ja luvussa 5.3 kehittämisehdotukset opiskelijan ohjaamiseen. Luvussa kuusi teen yhteenvetoa ja pohdintaa tutkimustuloksista.

Kuviossa yksi kuvataan opinnäytetyön vaiheiden kokonaisuutta.



Kuvio1. opinnäytetyön prosessin kuvaus

Opinnäytetyössä kerrotaan olemassa olevat oppilaitoksen työpaikkaohjauksen käytänteet ja selvitetään reformin vaatimukset vastaavista asioista, jolla vastataan tutkimuskysymykseen yksi.

### 1. Mikä on työpaikkaohjauksen nykytila ja käytänteet?

Tiedonkeruuprosessia varten laadittiin haastattelukysymykset, jotka esitettiin rakennusalan edustajille tai työpaikkaohjaajille Kuusamossa ja mahdollisesti lähikunnissa. Näiden vastausten perusteella tehtiin yhteenveto kehittämis ehdotuksista opiskelijan ohjaukseen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa ja työelämävalmiuksista.

Haastattelumenetelmää käyttäen kerättiin tietoa työpaikkaohjaajilta ja työnantajilta seuraaviin kysymyksiin:

2. Mitä valmiuksia rakennusalan perustutkintoa suorittavalla opiskelijalla tulisi olla ennen siirtymistä työelämässä oppimiseen?
3. Mitä kehittämissuhteita työpaikkaohjaajalla on opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa.

## 2 KEHITTÄMISTYÖN TOIMINTAYMPÄRISTÖ

### 2.1 Työelämässä oppiminen ammatillisessa oppilaitoksessa

Ammatillisella koulutuksella pyritään ammatillisen osaamisen saavuttamiseen ja kasvamaan ammattilaiseksi. Osaaminen muodostuu ammatin edellyttämistä tiedoista ja taidoista ja niiden soveltamisesta käytännön työtehtäviin. (Upola 2019, 47.) Ammatillisen koulutuksen tehtävä on työelämän tarpeisiin vastaaminen kouluttamalla ammattitaitoista työvoimaa, lisätä yksilön työmarkkinakelpoisuutta ja kohottaa työntekijöiden ammattitaitoa. Koulutuksen tehtävä on myös työelämän kehittäminen ja alueellinen vaikuttaminen. (Lahdenkauppi 2016, 53.) Oppilaitosten tekemä yhteistyö työelämän kanssa on mahdollistanut opiskelijoiden pääsyn työelämäjaksoille yrityksiin. Yrityksillä on ollut selvästi tarvetta nuorten ja mahdollisesti omaan yritykseen työllistettävien työntekijöiden kouluttaminen joko lisätarpeeseen tai eläköityvien työntekijöiden korvaamiseksi. Tätä yhteistyötä on tehty jo aiemman ammatillisen koulutuksen muutoksen yhteydessä 2000-luvun vaihteessa. Tuolloin siirryttiin kolmevuotisiin ammatillisiin perustutkintoihin. Tässä muutoksessa tulivat mukaan pakolliset työssäoppimisjaksot, jotka toteutettiin työpaikoilla.

Uudistetussa ammatillisessa koulutuksessa työelämän kanssa tehtävä yhteistyö on keskeistä ja siltä odotetaan kannattavuutta ja vaikuttavuutta. Ammatillisen koulutuksen peruseriaatteet ovat osaamisperustaisuus, henkilökohtaisuus ja työelämälähtöisyys. Työelämässä oppiminen on koulutuksen järjestäjän ydinprosessi. Työelämässä oppimisen jaksot tukevat opiskelijan kiinnittymistä työelämään ja yhteiskuntaan. Oppilaitoshenkilöstö on myös kytketty työelämäyhteistyöhön ja rakentamaan omalta osaltaan kumppanuutta työelämän kanssa. (Parasta Palvelua -kehittämisohjelma 2019.)

Jyväskylän yliopiston professori Marja-Leena Stenström kertoi ammattikasvatuksen aikakausikirjan haastattelussaan konnektiivisesta työkokemuksesta oppimisen mallista. Hänen mukaansa konnektiivisuus käsitteenä tarkoittaa käytännön ja teorian yhdistämistä. Suomen ainutlaatuisessa ammatillisen koulutuksen mallissa konnektiivisuutta on pyritty tarkoituksellisesti yhdistämään toisiinsa työelämässä oppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen avulla. Työelämäyhteistyö otetaan huomioon opetussuunnitelmien valmistelussa ja toteutuksessa. Näiden



asioiden ansiosta ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuus on lisääntynyt ja asema koulutusjärjestelmässä on parantunut. (Tasala 2014, 90–91.) Onnistunut teorian ja käytännön yhdistäminen edellyttää opettajien, opiskelijoiden ja työelämän edustajien sitoutumista asetettuihin tavoitteisiin. Opiskelijoita tulisi ohjata sekä oppilaitoksessa että työpaikalla. (Tasala 2014, 92.)

Ammatillisessa koulutuksessa on siirrytty näyttöön perustuvaan yhteisen tutkinnon suorittamistapaan. Ammattitutkinnon suorittaminen on osaamisen hankintavasta riippumaton. (Finlex 2017.) Ammatillisten perustutkintojen laajuus on 180 osaamispistettä, jonka perusopetuksesta suoraan siirtyvä opiskelija suorittaa yleensä kolmessa vuodessa. Koulutuksen aikana osallistutaan työpaikalla tapahtuvaan opetukseen. Se voidaan suorittaa joko koulutussopimuksella tai oppisopimuksella, jotka perustuvat oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan väliseen sopimukseen. Työelämässä oppiminen suunnitellaan joustavasti opintoihin sopivaksi ja kirjataan henkilökohtaiseen koulutuksen suunnitelmaan. Työelämässä oppimiselle ei ole enää määritelty aikarajaa. Koulutuksen järjestäjät päättävät itse työelämässä oppimisen laajuudesta koulutusaloittain. (Parasta Palvelua -kehittämishjelma 2019.)

Opiskelijan tulee saada ohjausta ja palautetta työpaikkaohjaajalta sekä opettajalta. Tämä tarkoittaa sitä, että opettajan on oltava mukana työpaikalla myös opiskelijan ohjauksessa. Työelämässä oppimisen aikana suoritetaan ammattiosaamisen näytöt. Näytöissä arvioidaan, miten opiskelija on saavuttanut tutkintoon tai tutkinnon osaan vaadittavan ammattitaidon. Osaamisen arvioinnin tekevät opettaja ja työelämän edustaja, työpaikkaohjaaja. Opiskelija suorittaa myös oman arviointinsa osaamisestaan. Ammattiosaamisen näytöt suoritetaan työelämäjakson loppupuolella ja sen suunnittelevat opiskelija ja työelämän edustaja yhdessä. Päävastuun arvioinnista kantaa työelämän edustaja. Arvosanan opiskelijalle kuitenkin kirjaa opettaja. (Parasta Palvelua -kehittämishjelma 2019.)

## 2.2 Työelämässä oppiminen Kuusamossa, Kainuun ammattiopistossa

Koulutuksen keskeisenä tavoitteena on tuottaa opiskelijalle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet alan tehtäviin niin, että hän voi työllistyä. Toisena tavoitteena on antaa opiskelijalle valmiudet jatko-opintoihin ja ammattitaitonsa

jatkuvaan kehittämiseen. (Kainuun ammattiopisto, toimintakäsikirja 2016; Pekala 2017.) Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on, että opiskelijoista kasvaisi tasapainoisia kansalaisia, kehittyisivät vastuuntuntoisiksi ja velvollisuuksiinsa huolehtiviksi työyhteisön jäseniksi. (KAO toimintakäsikirja 2016.) Ammatillisen koulutuksen tehtävä on tukea yrittäjyyttä, työllisyyttä ja elinikäistä oppimista. (Finlex 2017.) Koulutuksen toteutus perustuu voimassa oleviin säädöksiin, määräyksiin ja ohjeisiin.

Ammatillisen perustutkinnon suorittavan opintoihin sisällytetään vähintään 30 osaamispisteen (osp) verran työelämässä oppimista käytännön työtehtävissä toteutettavaa tavoitteellista ja ohjattua opiskelua. (KAO toimintakäsikirja 2016.) Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä henkilökohtaistaminen mahdollistaa opiskelijoille yksilölliset oppimispolut ja se näyttää tarkoittavan juuri työelämässä oppimisen määrän kasvamista. Joidenkin opiskelijoiden kanssa on päädytty pidempiin työelämäjaksoihin erinäisistä syistä. Tällaisia syitä voivat olla oppilaitoksessa opiskelun vaikeudet tai opiskelija haluaa laajentaa osaamistaan jostakin ammattialan opintokokonaisuudesta.

Opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) tarkoituksena on ohjata ja suunnata opiskelua sekä syventää opintoihin sitoutumista. Suunnitelman laativat opiskelija ja omaohjaaja. Siihen vaikuttavat valinnaisten opintojen valinnat, aikaisemmat opinnot ja työkokemus sekä opinnoista vapauttamien. (KAO toimintakäsikirja 2016). Yksilöllisyyttä opintoihin tuovat myös erilaiset ammattiosaamisen näytöt ja työssäoppimispaikkojen erilaisuus. Erityistä tukea tarvitseville opiskelijoille laaditaan henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS). Oppilaitoksen erityisopetuksen järjestämistä koskevassa suunnitelmassa on määritelty menettelyt opetuksellisten ja muiden tukitoimien toteuttamiseksi. (KAO toimintakäsikirja 2016).

Ammattiosaamisen näyttö on työelämän kanssa yhteistyössä suunniteltu ja toteutettu työtoiminta tai työprosessi. Siinä opiskelija osoittaa, miten hyvin hän on saavuttanut ammatillisten tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset. Näytöt annetaan kaikista ammatillista tutkinnon osista pääsääntöisesti työssäoppimisen aikana työpaikoilla. Kaikille yhteisistä opinnoista ja vapaasti valittavista tutkinnon osista ei anneta näyttöjä elleivät ne ole luonteeltaan ammatillisia. Opetussuunnitelman perustutkintokohtaisessa osassa määritellään alakohtaisesti näyttöjen

sijoittuminen opintoihin, niiden toteutus ja arviointikriteerit. Opettaja vastaa opetuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista. (KAO toimintakäsikirja 2016).

Arvioinnilla ohjataan, motivoidaan ja kannustetaan opiskelijaa tavoitteiden saavuttamiseen ja tuetaan opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä sekä kasvua ammatti-ihmisenä. Opiskelijan ohjauksen ja kannustuksen lisäksi arvioinnin tulee tuottaa tietoa opiskelijoiden osaamisesta opiskelijalle itselleen, opettajille ja työnantajille sekä jatko-opintoihin pyrkimistä varten. Osaamisen arviointia toteutetaan yksilöllisesti oppimisprosessin eri vaiheissa. (Lahdenkauppi 2016, 58.)

Opiskelijan on ensisijaisesti kannettava vastuu omasta opiskelustaan. Opiskelijan on osallistuttava opetukseen kaikissa pakollisissa aineissa ja valitsemissaan muissa opinnoissa. Opiskelijalla on aktiivinen rooli oman osaamisensa arvioijana ja jäsentäjänä. Uuden oppimisen perustana opiskelijalla on aikaisemmat tiedot ja käsitykset omasta toiminnastaan ja kokemuksistaan. Vaikka opiskelijalla on vastuu opiskelustaan, niin opiskelua ja oppimista ohjataan ottamalla huomioon opiskelijan kyky itsenäiseen opiskeluun. Oman elämän hallintaan liittyvissä vaikeuksissa opiskelijaa tuetaan erilaisilla tukitoimilla saavuttamaan asetetut oppimistavoitteet. Opetusmenetelmiä ja oppimisympäristöjä kehitetään uusien pedagogisten periaatteiden mukaan hyödyntämällä yhteistyötä yritysten ja työpaikkojen kanssa. (KAO toimintakäsikirja 2016).

Oppilaitoksessamme koulutus- tai oppisopimuspaikan hakeminen on lähtökohdaisesti annettu opiskelijan itsensä tehtäväksi. Käytännössä opettaja antaa yrityksen yhteystietoja ja jopa sopii etukäteen yrittäjän kanssa, että opiskelijat voivat kysellä työelämässä oppimisen paikkaa heiltä. Suoritettava tutkinnonosa määräytyy työtehtävien perusteella ja näytön suorittamisen mahdollisuus selvitetään. Laadittu sopimus allekirjoitetaan ennen töiden aloittamista ja opiskelijalle annetaan työpaikalle perehdyttämislomake mukaan, jotta perehdyttäminen muistetaan tehdä ensimmäisten päivien aikana. Opiskelijoita veloitetaan pitämään työpaikalla tapahtuvasta oppimisestaan sähköistä päiväkirjaa. Opettajan tavoitteena on suorittaa työpaikalla käyntejä opiskelijoiden työelämäjakson aikana. Kaikille opiskelijoille ei löydy Kuusamosta työssäoppimispaikkaa. Ulkopaikkakuntalaiset opiskelijat päästetään mielellään kotipaikkakunnilleen suorittamaan työelämäjaksoa. Yhteydenpito heidän ohjaajiin tapahtuu puhelimitse ja sähköpostin välityksellä, kuten opiskelijankin kanssa. Paikkakunnalla työelämässä oppimassa

olevan opiskelijan suorittamaa näyttöä opettaja pyrkii seuraamaan mahdollisimman paljon ja suorittamaan arvioinnin yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa.

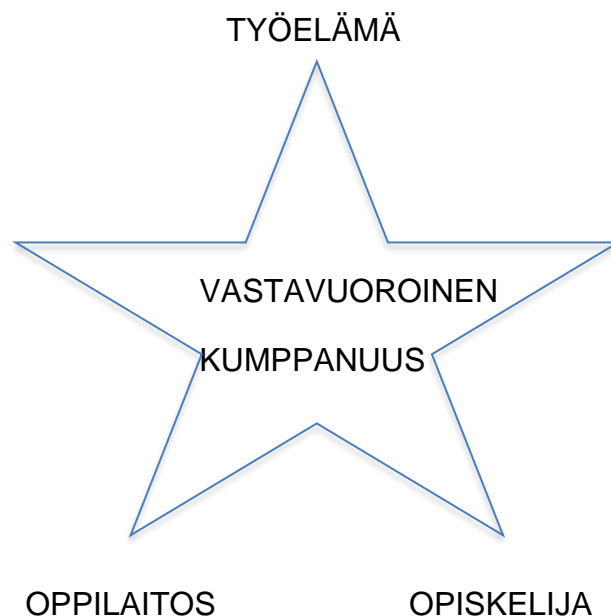
### 2.3 Ammatillisen koulutuksen reformi

Ammatillisen koulutuksen reformi, vuonna 2018, toi tullessaan muutoksia koulutuksen järjestäjän, opiskelijan ja työelämän toimintatapoihin. Muutoksen tarkoituksena on ollut, että ammatillinen koulutus vastaa tämän päivän työelämän tarpeita. Työelämässä tapahtuvat muutokset, esimerkiksi tehokkaammat työskentelytavat, digitalisaatio ja uudet materiaalit vaativat työntekijöiltä monenlaista osaamista. Elinkeinojen muutos edellyttää tutkinnoilta joustavuutta. (Finlex 2017.) Koulutuksen järjestäjälle muutosta ovat tuoneet opetushallinnon tavoitteet ammatillisen koulutuksen osaamisperustaisuudesta ja asiakaslähtöisyydestä. Keskeiseksi muutokseksi on noussut myös opiskelijan puuttuvan osaamisen suunniteltu opetus ja ohjaus. Koulutus tulisi toteuttaa joustavasti, monipuolisesti ja tehokkaasti. (Lahdenkauppi 2016, 145.) (Perunka 2015.)

Ammatillisen koulutuksen järjestäminen on yhden lainsäädännön, koulutusluvan ja rahoitusjärjestelmän alla. Ohjaus- ja rahoitusjärjestelmän tarkoituksena on tukea asiakaslähtöistä ja osaamisperustaista koulutuksen järjestäjän toimintaa. (Finlex 2017.) Uusi rahoitusmalli, koulutuksen järjestäjille houkuttelee valmistamaan opiskelijoita mahdollisimman lyhyessä koulutusajassa. Perusrahoituksen pienentyessä ja rahoituksen painopisteen siirtyessä enemmän suoritusrahoitukseen. Tärkeintä kuitenkin on saada ammattitaitoisia työntekijöitä työelämän ja yrittäjien tarpeisiin. (Parasta Palvelua -kehittämishjelma 2019.)

Opiskelijalle reformi on tuonut henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman eli yksilölliset oppimispolut. Painopiste on puuttuvan osaamisen opiskelussa, mutta peruskoulun päättäneille tai ilman tutkintoa olevat suorittavat koko tutkinnon. Opiskelua voidaan suorittaa oppilaitoksessa tai työpaikoilla koulutus- tai oppisopimuksella ja ammattitaito osoitetaan näyttämällä käytännön työtehtävissä. Työpaikkaohjaajat tulee perehdyttää ja kouluttaa opiskelijoiden ohjaamiseen ja arvioimiseen. Opettajan ja työpaikan edustajan olisi hyvä keskustella yhteisistä käsityksistä ja ohjauksen merkityksestä. (Finlex 2017.)

Ammatillisen koulutuksen reformin tavoitteena on, että työelämälähtöisyys ja työpaikalla toteutettava koulutus on suunniteltua ja ohjattua. Työelämän ja ammatillisen koulutuksen kesken tulisi kehittää uusia yhteistyömuotoja, joilla voidaan vastata työelämän muutoksiin ja työelämästä tuleviin vaatimuksiin. (Pohjonen 2007, 224–232.) Asiakaslähtöisyyden huomioiminen ammatillisessa koulutuksessa edellyttää yksilöllisiä ja joustavia opintopolkuja työelämän tarpeisiin. Vastavuoroisuuden periaatteen on todettu edistävän parhaiten työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. (Karusaari 2020, 40.) Käyttöön on otettu termi ”vastavuoroisen kumppanuus”. (Parasta Palvelua -kehittämishjelma 2019.)



Kuvio 2. Vastavuoroisen kumppanuuden osapuolet. (Parasta Palvelua -kehittämishjelma 2019.)

Vastavuoroista kumppanuutta vahvistavia tekijöitä ovat mm. se, että opetushenkilöstö hallitsee lain ammatillisesta koulutuksesta, työelämässä oppimista tuetaan opettajan ja työelämän yhteistyönä ja luodaan valtakunnallisesti yhtenäiset prosessimallit oppilaitosten käyttöön tueksi työelämässä oppimiseen käytännössä. Eli oppilaitoshenkilöstön yhteinen osaaminen varmistetaan ja otetaan käyttöön yhdenmukaiset koulutus- ja oppisopimuskäytännöt sekä toimintatavat työelämän kanssa. Vastavuoroisen kumppanuus tarkoittaa myös alueen elinvoimaisuuden kehittämistä ja edistämistä sekä työvoiman kohtaamis- ja

saatavuusratkaisuihin kannanottoa oppilaitoksen puolelta. Ammatillisella koulutuksella pyritään tarjoamaan yrityksille ammattitaitoista ja osaavaa työvoimaa. (Parasta Palvelua -kehittämishjelma 2019.) Tutkinnon suorittajalle annetaan myös valmiuksia yrittäjyyteen, työ- ja toimintakyvyn ylläpitoon, tuetaan elinikäistä oppimista ja ammatillista kasvua. (Finlex 2017.)

### 3 KEHITTÄMISTYÖN TEOREETTINEN TAUSTA

#### 3.1 Oppimisympäristö ammatillisessa koulutuksessa

Ammattiin oppiminen on 1900-luvun alkupuoliskolta lähtien tapahtunut niitä varten rakennetuissa luokkahuoneissa, työsaleissa, verstaissa, opetuskeittiöissä ja laboratorioissa. Näitä tiloja tarvitaan edelleen, vaikka ne ovat teknistyneet yhteiskunnassa tapahtuneen kehityksen mukaan. Tarvitaan verkkoyhteydet, simulaattoreita ja tietokoneohjelmia. (Majuri & Helakorpi 2010, 126.)

Sopivan oppimisympäristön valinta nähdään keskeisessä roolissa oppimistulosten saavuttamiseen. Oppimisympäristö on tila, paikka, yhteisö tai toimintaympäristö. Ammatillisen opettajan oppimisympäristön valinta on haasteellinen ja tärkeä tehtävä, jotta oppiminen olisi tehokasta. Oppimisympäristön valitsemisella on keskeinen tehtävä, jolla luodaan opiskelijoille mahdollisuus saavuttaa opetus-suunnitelmassa vaaditut oppimistavoitteet. Oppimisympäristöksi voidaan käsitellä paikka, jossa opettaminen ja oppiminen tapahtuvat. Paikka voi olla perinteinen luokkatila, koulun työsali, oikea työpaikka, virtuaalinen tila, simulaattori, etäopiskelun mahdollistava verkkopohjainen oppimisalusta tai mobiilisti mukana kulkeva sovellus. Opiskelijan aktiivisuus oppimiseen, ongelmalähtöisyys, vuorovaikutteisuus ja dialoginen keskustelu toisten opiskelijoiden kanssa liitetään myös oppimisympäristökäsitteeseen. (Helakorpi & Majuri 2016.)

Vuorovaikutteisessa oppimisympäristössä opiskelijat ohjaavat toinen toisiaan tehtäväsuuntaisesti ja vastavuoroisesti. Oppimisen avainkäsitteenä voisikin olla me – ajattelu, jossa opiskelijat yhdessä hahmottavat todellisuutta. Opiskelijoista kasvaisi dialogiin kykeneviä oman toimintansa ohjaajia ja arvioivia ihmisiä. (Aarnio 2010.) Ihmiset oppivat hyvin monella eri tavalla. Esimerkiksi audiovisuaaliset aineistot tietoverkoissa voivat avata ilmiön ymmärrettävämmiin kuin kirjallinen dokumentti. (Majuri & Helakorpi 2010, 125.) Hyvin hoidetussa oppimistilanteessa syntyy vuorovaikutusta ja kommunikaatiota opettajan ja opiskelijoiden välille sekä myös opiskelijoiden kesken. Virtuaalisessa oppimistilanteessa opiskelijaa ei ole sidottu ajallisesti eikä paikallisesti ja muuta materiaalia, kuten kirjastoa ja verkkoaineistoja, voi hyödyntää monipuolisemmin.

Opiskelijan positiivinen kokemus oppimisesta ja sen merkityksestä tuovat aktiivisuutta opiskelijan oppimiseen. Oppijat esittävät kysymyksiä, hakevat vastauksia

ja tietoa ja arvioivat omia tuloksiaan. Opiskelijat asettavat kysymyksellään itselleen ongelman. Aktiivinen oppiminen tapahtuu yhteistyössä tai ryhmätyönä toisten opiskelijoiden kanssa. Tieto jaetaan ja samalla syntyy uusia kysymyksiä tiedonhankintaa varten. Yhdessä saavutetaan yleensä enemmän kuin yksin. (Niemi & Multisilta 2014, 53–55.) Ammattiin oppimisessa aktiivisuutta lisäävät oppimisen kytkeminen todellisiin tilanteisiin, yksilöllinen oppiminen sekä ohjaus ja arviointi työpaikoilla. Työelämän oppimisympäristöt edustavat aitoa tilaa ja ongelmia. (Helakorpi ym. 2016.) Opetusmenetelmiä ja oppimisympäristöjä kehitetään uusien pedagogisten periaatteiden mukaan hyödyntämällä yhteistyötä yritysten ja työpaikkojen kanssa.

Fyysisen toimintaympäristön ja virtuaalisen maailman raja on hämärtyvässä. Näiden erottaminen ei ole tarpeellista, koska lähes kaikissa ammateissa tukeudutaan sekä tietoverkkoihin että niiden sovelluksiin ja käsikirjat ja oppaat on julkaistu verkkoaineistona. Virtuaaliset oppimisympäristöt ovat tulleet jo tänä päivänä oppilaitokseen luomaan aidon työpaikan tilanteita. Fyysisenä oppimisympäristönä voi toimia luokka, oppilaitoksen käytävät ja ruokala tai piha-alue. Yhteisen aloituksen jälkeen opiskelijat voivat valita mieleisensä työskentelytilan. Opiskelijan vastuu oppimisestaan ja motivaatio kasvavat, kun opiskelija saa itse valita tilan. (Niemi ym. 2014, 96.)

Fyysisten oppimisympäristöjen ohella virtuaalisten oppimisympäristöjen käyttö on lisääntynyt innovatiivisessa koulussa. Virtuaalisessa ympäristössä opiskelu ja vuorovaikutus tapahtuu ajasta ja paikasta riippumatta. Opiskelu voi tapahtua omaan tahtiin joko koulu- tai vapaa-aikana. Projektityyppisessä opiskelussa voi olla yhteistyötä eri oppilaitosten välillä ja tietoa, osaamista ja vuorovaikutusta voidaan välittää esimerkiksi videoiden välityksellä. (Niemi ym. 2014, 97.) Uusi teknologia on mahdollistanut verkkopohjaiset oppimisympäristöt. Ne tehostavat opetusta ja oppimista, mutta vaativat opiskelijalta omaa vastuuta oppimisestaan ja itseohjautuvuutta. Monesti opiskelija tarvitsee tukea, ohjausta ja opetusta. Verkko-opetus voi olla yksistään tietoverkoissa tapahtuvaa opiskelua, mutta voi sisältää myös lähiopetusta. (Helakorpi ym. 2016.)

Viihtyisällä oppimisympäristöllä pyritään aina siihen, että opiskelijat pääsisivät opetussuunnitelman vaatimiin tavoitteisiin. Tavoitteisiin pääseminen ei tapahdu kaikilla samalla tavalla. Opiskelijan on itse arvioitava ja pyrittävä löytämään se



paras oppimistapa ja -ympäristö. Opettajan tärkein tehtävä on luoda oppimisympäristöjä, jotka edistävät oppimista, ja olla ohjaamassa opiskelijan valintoja. (Helakorpi ym. 2016). Fyysisten tilojen lisäksi oppimisympäristöt muodostuvat sosiaalisista kontakteista. Oppimisessa mukana voivat olla esimerkiksi opettaja, työpaikkaohjaaja, opiskelutoverit, nettiyhteisö, virtuaalihahmo tai robotti. Työelämästä on tullut keskeinen oppimisympäristö. Työpaikka oppimisympäristönä sisältää opiskelijan kokemuksen työstä. (Karusaari 2020, 16).

### 3.2 Työelämässä oppiminen

Työpaikalla tapahtuva oppiminen tarkoittaa opiskelijan ohjattua harjoittelua käytännön työtehtävissä työpaikalla. Sen tavoitteena on perehdyttää opiskelijat opiskelemansa ammattialan käytännön työtehtäviin. Työpaikalla opiskelijat voivat soveltaa tietojaan ja taitojaan aidoissa tilanteissa. Asiakkaille viestinnässä käytetään termiä työelämässä oppiminen. Koulutuksen järjestäjän virallisissa asiakirjoissa puhutaan edelleen työpaikalla järjestettävästä koulutuksesta. (Parasta Palvelua-kehittämishjelma 2019.) Työelämässä oppimisen katsotaan tukevan ja vahvistavan yksilön oppimista ja samalla kasvattavan opiskelijan työelämätaitoja. Työelämässä oppimisessa on kyse kokonaisvaltaisesta osaamisen täydentämisestä. Siinä ovat mukana opiskelija, ohjaaja ja työnantaja. Opiskelija on uuden osaamisen hankkimisen aikana työyhteisön sekä opiskelijaverkoston jäsen. Oppiminen on yhteisöllinen tapahtuma. (Rintala ym. 2016, 19.)

Työ- ja elinkeinoelämä on ollut mukana valmistelemassa tutkinnon perusteita opetushallituksen edustajien kanssa. Yhteistyötä on tehty myös asiaomaisten työelämätoimikuntien kanssa. Näihin perustuen ammatillisen perustutkinnon opiskelijan tutkintokoulutukseen tulisi sisältyä työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta, jos osaamista ei ole hankittu aiemmin. Työpaikkaohjaajan asiantuntemus ammatillisesta koulutuksesta, opiskelijan oppimistavoitteiden tunteminen, sitoutuminen ja tavoitteellisuus ohjauksessa vaikuttavat positiivisesti opiskelijan oppimiseen. (Rintala ym. 2016, 17.) Ohjaajan tehtävänä on myös suunnitella ja arvioida opiskelijan oppimista työpaikalla.

**Opiskelijan** aktiivinen rooli työelämässä oppimisessa tukee ammatillisen osaamisen kehittymistä. Opiskelijan itseohjautuvuus ja oma-aloitteisuus ohjaustilanteissa sekä riittävät sosiaaliset taidot varmistavat riittävän tuen ja ohjauksen saamisen työpaikalla. (Rintala ym. 2016, 17.) Opiskelija kehittää omia

työelämätaitojaan, ymmärtää työpaikan kulttuuria ja toimintatapoja työpaikalla. Työpaikka mahdollistaa opiskelijalle tiedon rakentamisen oman kokemuksen kautta. (Karusaari 2020, 41). Opiskelija pyrkii soveltamaan oppilaitoksessa hankittua osaamistaan ja teoriaansa käytännön työtehtävissä.

**Opettajan** ydintehtävää on edelleen opiskelijoiden ohjaaminen ja oppimisen edistäminen sekä tukeminen. Opettaja mahdollistaa työpaikalla järjestettävän koulutuksen yhteistyön. (Pohjonen 2005). Opettaja käy työpaikkakäynneillään tutustumassa opiskelijan työtehtäviin ja voi samalla antaa tukea työpaikkaohjaajalle ohjaustehtäviin. Työpaikkaohjaajan ja opettajan välinen yhteistyö on ensiarvoisen tärkeää. Opettaja ja työpaikkaohjaaja voivat pitää yhteyttä myös sähköisin välinein.

Työelämässä oppimisen suunnittelu lähtee opiskelijan, mutta myös työpaikan tarpeista ja mahdollisuuksista. Opiskelijan tavoitteita ja työpaikan tarjoamia mahdollisuuksia verrataan suoritettavan tutkinnon sisältöön. Näin saadaan muodostettua sopiva kokonaisuus oppimiselle, jossa syntyy työelämän tarpeita vastaavaa osaamista sekä opiskelijan osaamisen kasvamista. Siihen voidaan yhdistää koulutusta, joka voi tapahtua esimerkiksi oppilaitoksessa, verkko-oppimisympäristössä tai virtuaalisissa oppimisympäristöissä. Osaamisen voi hankkia myös itsenäisesti opiskellen tai harrastustoiminnan kautta. Osaamisen hankkiminen ei ole enää sidoksissa oppilaitokseen. (Parasta Palvelua-kehittämisohjelma 2019.)

Työelämän jaksoilla opitaan hyvin paljon muutakin kuin varsinaisen ammattialan taitoja. Seuraavassa kuviossa kuvataan, mitä työelämän pelisääntöjä työpaikoilla opitaan.



Kuvio 3. Työpaikoilla opitaan (Innostu työssä- kiertue, Opsodiili- hanke 2017.Ohjaan.fi)

### 3.3 Työelämässä oppimisen toteutusmuodot

Työelämässä hankittava osaaminen toteutetaan koulutus- tai oppisopimuksella. Koulutuksen järjestäjä arvioi työpaikan edellytykset toimia oppimisympäristönä. Arvioinnissa verrataan tutkintojen perusteiden ammattitaitovaatimuksia siihen, mitä on suunniteltu opiskelijan oppivan työpaikalla. Lisäksi arvioidaan työpaikan turvallisuus ja että työpaikalla on tarpeelliset työvälineet, riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa sekä ammattitaidoiltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö. Tämän jälkeen voidaan solmia joko koulutus- tai oppisopimus työnantajan kanssa opiskelijan ammattitaitovaatimusten saavuttamiseksi. (Finlex 2017.)

Koulutus- tai oppisopimuksella tapahtuvassa koulutuksessa opiskelija ei ole työsuhteessa eikä hänelle makseta palkkaa. Opiskelija hankkii osaamista käytännön työtehtävien kautta henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelmaan (HOKS) kirjattujen tavoitteiden mukaisesti kyseisellä työpaikalla. HOKS:iin kirjataan ne työtehtävät työpaikalla, joilla opiskelija saavuttaa oppimistavoitteet tutkinnon osasta, pienemmästä kokonaisuudesta tai useammasta tutkinnon osasta. Koulutus- tai oppisopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen osaamisen

kehittämissuunnitelma kyseessä olevan työelämässä oppimisen osalta. Koulutuksen järjestäjä tekee kirjallisen sopimuksen työpaikan kanssa. Koulutussopimus on määräaikainen ja työpaikan tarjoajalla on vastuu opiskelijan työturvallisuudesta. (Finlex 2017.) Opiskelijat voivat olla koulutuksen alkuvaiheessa koulutussopimuksella työpaikoilla ja opintojen edetessä oppisopimuksella. (Karusaari 2020,147).

Oppisopimus on työpaikalla järjestettävää koulutusta. Koulutus tapahtuu pääosin käytännön työtehtävien suorittamisen yhteydessä. Osaamista voidaan myös hankkia myös muissa oppimisympäristöissä. (Finlex 2017.) Oppisopimus muistuttaa enemmän työsuhdetta kuin koulutussuhdetta, mutta on joustavampi. (Norontaus 2016, 175–176). Oppisopimus on opettajien mielestä toimivin vaihtoehto tutkinnon suorittamisen päättövaiheessa. (Karusaari 2020, 147).

Opiskelija, joka on täyttänyt 15 vuotta, ja työnantaja solmivat määräaikaisen kirjallisen työsopimuksen. Työsopimuksen mukaisesti opiskelijalle maksetaan työehtosopimusten mukaista palkkaa. Oppisopimuksen edellytyksenä on, että koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat kirjallisesti koulutuksen järjestämisestä. Oppisopimus noudattaa opiskelijan henkilökohtaisesta kehittämissuunnitelmasta. Opiskelija voi suorittaa koko ammatillisen tutkinnon, tutkinnon osan tai osia tai tutkinnon osaa pienempiä kokonaisuuksia. Koulutuksen järjestäjä ja työnantaja voivat sopia keskenään työnantajalle maksettavasta koulutuskorvauksesta. Yrittäjälle voidaan järjestää myös oppisopimuskoulutusta omassa yrityksessään. Koulutuskorvaus maksetaan tällöin opiskelevan yrittäjän ohjaajalle aiheutuvista kuluista. (Finlex 2017.)

Kuviossa 4 esitetään pääpiirteet koulutussopimuksen ja oppisopimuksen toimintamallista ja niiden laatimiseen osallistuvat osapuolet, opiskelija, koulutuksen järjestäjä, työnantaja ja koulutussopimustyöpaikan edustaja.



Kuvio 4. Oppisopimuksen ja koulutussopimuksen toimintamallit (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019)

### 3.4 Opiskelijan ohjaaminen

Työelämän ennakoimattomuus on johtanut uusiin ohjauksen ja neuvonnan lähestymistapoihin. Ohjauksen tehtävä on tukea yksilön toimintakykyä, hyvinvointia ja kehitystä. Ohjausta voi olla myös opettajan ja työyhteisön tukea. Laadukas opintojen ohjaus tulee suunnitella yksilöllisesti kunkin opiskelijan ja työpaikan tarpeiden sekä opiskelijan tavoitteiden mukaisesti. Ohjaamiseen osallistuvien osapuolten tulisi tietää, miten tukipalveluja toteutetaan ja ketkä niitä toteuttavat. (Karusäari 2020, 150.) Ohjaustilanteessa ohjaaja ja ohjattava ovat vuorovaikutuksessa

toisiinsa nähden. Ohjaussuhde ja positiivinen oppimisympäristö ovat ratkaisevassa asemassa opiskelijan hyvään käytännön ohjaamiseen.

Billett (2001) kuvaa kirjassaan oppimisesta työpaikalla, strategioita tehokkaaseen harjoitteluun, opiskelijan ohjaamiseen kuuluvista asioista mm. seuraavaa. Työskentely ja oppiminen käsitteenä perustuvat työpaikalla oppimiseen, johon vaikuttavat työpaikka ja yksilölliset oppimistaidot. Ohjattu oppiminen on työpaikoilla tarpeellista, koska siellä ei ole varaa oppia yrityksen ja erehdyksen kautta. Ammatillisten taitojen oppiminen on mahdollista työssä, jossa korostuu työpaikan aktiivisuus ja ohjaus. Ohjattuna oppimista työpaikalla tapahtuu käytännön työtehtävissä ja mallintamalla. Organisoitu ja ohjattu sekä tuettu oppiminen työpaikalla tarkoittaa, että opiskelijaa rohkaistaan osallistumaan ja kokeneemmat työntekijät antavat tukea. Epäsuoraa ohjausta on esimerkiksi muiden työntekijöiden havainnointi ja kuunteleminen. Suoralla ohjauksella tarkoitetaan kokeneempien työntekijöiden ja oppijan läheistä ohjausta ja vuorovaikutusta. (Billet 2001.)

Ohjauksen keskiössä on opiskelija ja hänen tukeminen teoriassa ja käytännössä opitun yhteensovittamista. Työpaikalla opiskelijalle nimetään vastuullinen työpaikkaohjaaja. Opiskelijan tulee saada ohjausta kaikissa oppimisympäristöissä. Opiskelija saa ohjausta ja tukea nimetyltä työpaikkaohjaajalta sekä koulutuksen järjestäjän nimeämältä opettajalta. Ohjaus on keskeinen asia työelämässä oppimisessa. Ohjausta voi olla tuki, jota opiskelija saa sekä opettajalta että työyhteisön jäseneltä. Ammatilliseen koulutukseen perehtynyt työpaikkaohjaaja on tärkeä tuki opiskelijalle. Työpaikkaohjaaja voi ohjeistaa opiskelijaa kiinnittämään huomiota työn kannalta olennaisiin asioihin ja arvioida yhdessä osaamisen kehittymistä. (Majuri & Helakorpi 2010, 132.)

## 4 OPINNÄYTETYÖN TUTKIMUKSELLINEN OSUUS

### 4.1 Laadullinen tutkimusote

Laadullisessa tutkimuksessa pyritään kuvaamaan tai ymmärtämään tiettyä toimintaa tai tapahtumaa ja antamaan niille mielekäs tulkinta. Tiedonantajien valinnan tulee olla harkittua ja tarkoitukseen sopivaa, sillä heidän tulisi tietää tutkittavasta ilmiöstä mahdollisimman paljon. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 98.) Laadullisessa tutkimuksessa pyritään löydöksiin ilman tilastollisia menetelmiä tai muita määrällisiä keinoja. (Kananen 2017, 35).

Laadullinen aineiston hankinnan yleisimmät menetelmät ovat haastattelu, kysely, havainnointi ja erilaisista dokumenteista kerätty tieto. Näiden menetelmien käyttäminen rinnan tai yhdistettynä on mahdollista. Kysymykseen perustuva aineiston keruumenetelmä on soveliaa, kun tutkitaan käyttäytymistä, eli aikomuksia käyttäytyä jollakin tavalla. Kyselyn ja haastattelun erottelu ei ole aina mahdollista, mutta Eskola (1975) määrittelee kyselyn menettelytavaksi, jossa aineistoa kerätään kyselylomakkeen avulla, jonka tiedonantajat täyttävät. Haastattelun määrittelynä hän pitää tilannetta, jossa haastattelija esittää suullisesti kysymykset ja merkitsee vastaukset muistiin. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 83–85.)

Opetukseen ja oppimiseen liittyvien tapojen ja käytänteiden kehittäminen ovat laadullista eli kvalitatiivista tutkimusta. Laadullista tutkimusta voidaan suorittaa monella erilaisella menetelmällä. Tässä tutkimuksessa oltiin kiinnostuneita tapahtumissa mukana olevien toimijoiden merkityksistä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.

Työpaikkaohjaajien haastatteluun valitsin henkilöitä, joilla on ollut ohjattavia opiskelijoita työpaikoillaan jo useamman vuoden ajan. Katsoin heidän olevan parhaita asiantuntijoita kertomaan käytänteistä ja esittämään kehittämis ehdotuksia toimintatapoihin. Haastateltavien valinnassa pidettiin tärkeänä haastateltavan oma-kohtaista kokemusta, asiantuntemusta ja kokemusta tutkittavasta asiasta. (Vilka 2015, 135). Opinnäytetyön haastattelun aineisto kerättiin ja analysoitiin kvalitatiivisen, laadullisen tutkimuksen menetelmin. Aineistonkeruumenetelmänä käytettiin työpaikkaohjaajien puolistrukturoitu haastattelua. Puolistrukturoidusta haastattelusta käytetään myös nimitystä teemahaastattelu. Teemahaastattelussa

poimittiin keskeiset aiheet, joita haastattelussa oli välttämätöntä käsitellä tutkimuskysymyksiin vastaamiseksi. Haastatteluaineisto anonymisoitiin.

Kaikkien laadullisten tutkimusten voidaan ajatella olevan tapaustutkimuksia. Kun tutkimuskohteena on vain yksittäistapaus, pyritään kuvailemaan ilmiötä yksityiskohtaisesti niiden luonnollisessa ympäristössään. (Kananen 2017, 36.) Tässä tapauksessa tutkimus kohdistui rakennusalan opiskelijoiden työpaikkaohjaajiin. Heidän näkemyksiinsä opiskelijan valmiuksista ennen työelämässä oppimiseen tulemistä ja mahdollisiin kehittämisehdotuksiin opettajan roolista opiskelijan ohjaamiseen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä.

#### 4.2 Tapaustutkimus ja haastattelu

Tapaustutkimus on tutkimusstrategia, jonka tarkoituksena on tutkia syvällisesti ainoastaan yhtä tai muutamaa kohdetta tai ilmiöiden kokonaisuutta. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tapaustutkimuksen tutkimuskohteeksi valitaan yleensä yksittäinen tapaus, tilanne tai tapahtuma. Tutkimuksessa pyritään tutkimaan ja selittämään tapauksia pääasiassa, miten- ja miksi- kysymysten avulla. Tutkittavan tapauksen tulee muodostaa jonkinlainen kokonaisuus. Tapaustutkimuksella pyritään lisäämään ymmärrystä tietystä ilmiöstä ja ymmärtää kohdetta syvällisesti ja huomioida siihen liittyvä konteksti, olosuhteet ja taustat. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Laadullisessa tutkimusmenetelmässä tutkimusaineiston kokoa ei säätele määrä vaan laatu. Ennen aineiston keruuta päätetään tutkimuksen tavoitteiden kannalta valintakriteerit. Tutkimusaineisto kootaan valintakriteereihin perustuen. Tapaustutkimus on metodi, joka on tarkkaan rajaukseen ja teoreettiseen kattavuuteen perustuva (Vilkka 2015, 152–154.) Tiedonkeruu- ja analyysimenetelminä voidaan käyttää hyvin monia tapoja. Tapaustutkimuksen teko ei rajoita menetelmävalintoja ja tapaustutkimus on kirjava käsite. Kaikki laadulliset tutkimukset voidaan ajatella olevan tapaustutkimuksia, niissä tutkitaan tiettyjä tapauksia. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.)

Tapaustutkimuksen tärkeimpiä työvaiheita ovat tutkittavan tapauksen tai tapauksen valinta sekä tutkimuksen kuluessa tapahtuva täsmentäminen. Tapauksen valintaa tehtäessä tulisi miettiä mitä tapauksesta voidaan oppia. (Vilkka 2015, 152–154.) Käytännön asiat tulee pitää mielessä tutkimusta aloitettaessa ja sen aikana.



Aika asettaa rajat, jolloin esimerkiksi aineiston saamisen hankaluus voi estää tutkimuksen etenemisen. Tutkimuksen tapaukset tulisikin valita niin, että ne kiinnostavat tutkijaa. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tässä tutkimuksessa tarkastelunäkökulmana oli opetushenkilöstön ja oppilaitosorganisaation, opiskelijan ammattiin oppimisen ja työnantajan / työpaikkaohjaajan ja opettajan näkökulma.

Tutkijan kannalta tapaustutkimus menetelmänä vaatii perehtymistä. Ensinnäkin tutkijan on pystyttävä kuvaamaan ja rajaamaan ”tapaus” eli tutkittava ilmiö. Mikäli tämä tuntuu vaikealta, tutkijan on syytä pohtia, onko kysymyksessä ”tapaus” lainkaan vai olisiko hyödyllisempää valita muu menetelmä. Lisäksi tutkijan on otettava huomioon tapauksen konteksti ja hetkellisyys, sekä jatkuvasti arvioitava ennalta asettamaansa tutkimuskysymystä matkan varrella. (Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006.) Tapaustutkimuksessa, tutkimusaineisto saattaa tuoda esiin asioita, jotka pakottavat täsmentämään tai jopa muuttamaan tutkimuskysymystä. Tutkijan on siis pysyttävä joustavana tutkimuksen edetessä. (Kananen 2014, 46.) Omassa opinnäytetyössä työpaikkaohjaajien haastattelun perusteella en saanut vastauksia ensimmäisiin tutkimuskysymyksiini. Tutkimuskysymyksiä jouduttiin muuttamaan.

#### 4.3 Aineiston keruu ja käsittely

Opinnäytetyön tiedonkeruumenetelmäksi valittiin teoreettinen kirjallisuusanalyysi ja haastattelut. Analyysin avulla selvitettiin suoritettujen tutkimusten tuloksista, miten opettajan aktiivinen ja kannustava työorientaatio on edistänyt opetuksen laatua ja miten lisännyt opiskelijoiden opiskelumotivaatiota. Tutkimuksellisessa osuudessani tiedonantajien valintaan vaikutti erityisesti ilmiötä tutkivien tutkimusten ajankohtaisuus. Kirjallisuusanalyysissä käytettiin kolmen tuoreen väitöstutkimuksen keskeisiä tuloksia. Niissä tutkittiin ammattiin opiskelevien opiskelijoiden oppimista työelämäjaksoilla ja miten opettajan ohjaustilanteet ja aktiivinen rooli koetaan niin opiskelijan kuin työpaikkaohjaajan näkökulmassa.

Haastattelulla tarkoitetaan henkilökohtaista haastattelua, jossa haastattelija kirjaa tiedonantajan vastaukset muistiin tai nauhoittaa koko keskustelun. Haastattelun avulla saadaan tietoon mitä ihminen ajattelee tai miksi hän toimii tietyllä tavalla. Haastattelu on joustavaa, kysymys voidaan toistaa, selventää ja oikaista

kysymysten väärinkäsityksiä tai keskustelun avulla tarkentaa vastausta. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 84–85.)

Haastattelin työnantajia ja työpaikkaohjaajia. Kyselyt kohdennettiin niille rakennusalan työpaikoille, joilla on ollut oppilaitoksemme opiskelijoita työelämäjaksoilla, joko koulutus- tai oppisopimuksella. Haastattelu toteutettiin puolistrukturoituna teemahaastatteluna. Haastattelut etenivät keskustelun omaisesti, jolloin voitiin esittää jatkokysymyksiä saatujen vastausten pohjalta. Haastateltavien oma ääni eli mielipiteet ja kokemukset tulivat paremmin kuuluviin. Tarkoituksena oli myös saada niin sanottua hiljaista tietoa, haastateltavien kokemusten kautta. Haastattelukysymyksillä haettiin vastauksia tutkimuskysymyksiin opiskelijan työelämävalmiuksiin ja kehittämisideoita työpaikkaohjauksen toteuttamiseen. Näiden vastausten perusteella kerrotaan tutkimustulokset. Vastauksia käsiteltiin sisällönanalyysimenetelmää käyttäen.

Haastattelin kesällä 2020 neljää työpaikkaohjaajaa, joista osa toimii myös työnantajana Kuusamossa. Soitin ja sovittelin tapaamista haastattelulle työpaikkaohjaajien aikataulun ehdoilla. Alkukesä oli kaikille hyvin kiireinen. Koronan jälkeiseen aikaan rakennustyömaat oltiin saatu vihdoinkin käyntiin täydellä teholla.

#### 4.4 Aineistolähtöinen sisällönanalyysi ja sisällönanalyysi

Laadullisesta analyysistä voidaan puhua monella eri nimikkeellä. Jako perustuu tulkintaan tutkimuksessa käytetystä päättelyn logiikasta. Sisällönanalyysiä voidaan käyttää kaikissa laadullisen tutkimuksen perusanalyysimenetelmänä. Sisällönanalyysillä voidaan tarkoittaa dokumenttien, kuten väljästi tulkittuna, kirjoitettujen, kuultujen, nähtyjen, artikkeleiden tai kirjojen sisältöjen analyysiä teoreettisena kehyksenä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 103.) Tutkittavasta ilmiöstä pyritään saamaan sanallinen kuvaus tiivistetyssä ja selkeässä muodossa, kadottamatta sen sisältämää informaatiota. Sisällönanalyysi on tekstianalyysiä, jossa etsitään tekstin merkityksiä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 117–122.)

Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä tutkimusaineistosta pyritään löytämään tyypillinen kertomus. Tutkija päättää ennen tutkimusaineiston analyysiä, mistä tyypillistä kertomusta etsii. Tämän jälkeen aloitetaan tutkimusaineiston

pelkistäminen, eli karsitaan epäoleellinen ja tiivistetään tai pilkotaan osiin. Sen jälkeen aineisto ryhmitellään sen perusteella, mitä tutkimusaineistosta ollaan etsimässä ja nimetään parhaiten sisältöä kuvaavalla nimellä. (Vilkka 2015, 163–164.)

Seuraavassa on esimerkki opinnäytetyöni aineiston analyysistä. Haastattelulla haettiin vastausta seuraavaan tutkimuskysymykseen. Mitä työelämän valmiuksia opiskelijalla odotetaan olevan ennen työelämässä oppimiseen tulemistä.

Taulukossa 1 esitellään esimerkkinä haastatteluaineiston sisällönanalyysistä.

Autenttinen ilmaisu	Pelkistetty ilmaisu	Alaluokka/ala- teema	Pääluokka/pää- teema
<i>Opiskelijan pitää tietää työelämän pelisäännöt. Tultava ajoissa paikalle, tunnettava työaikarytmi, joilla tarkoitan taukojen ajankohtaa ja pituutta. Opettajan pitäisi ohjata oikea opiskelija työpäikälle eli kaveri, joka on kiinnostunut alasta ja yrityksen työtehtävistä. Motivaatiota kaivataan opiskelijalta</i>	Työaikojen noudattaminen, motivoitunut opiskelija  Työelämän pelisäännöt ajoissa paikalle  Tunnettava työaikarytmi	Työaikojen noudattaminen	Työelämän hyvät käytänteet

Taulukko 1. Haastatteluaineiston analysointi

Haastateltavan vastaus kerrotaan autenttisena ilmaisuna, josta muodostettiin pelkistetty ilmaisu. Aineiston ryhmittelyssä, alkuperäisilmaisuista etsittiin samankaltaisia käsitteitä ja niistä muodostettiin alaluokat. Samaa ilmiötä kuvaavat käsitteet ryhmiteltiin ja muodostettiin alaluokat. Alaluokka nimettiin tässä työelämässä vaaditun valmiuden mukaan. Teoreettisen käsitteen luomisen perusteella haastatteluvastauksista voitiin rakentaa pääluokka, työelämän hyvät käytänteet.

#### 4.5 Tutkimusetiikka

Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden arviointiin ei ole olemassa yksiselitteisiä ohjeita. Hyvän tieteellinen käytäntö on, että noudatetaan eettistä vastuullisuutta ja noudatetaan oikeita toimintatapoja. Tutkimuksen uskottavuus perustuu siihen, että tutkijat noudattavat hyvää tieteellistä käytäntöä. (Tuomi & Sarajärvi 2018, 150.) Tämä tarkoittaa rehellisyyttä, huolellisuutta ja tarkkuutta tutkimuksen tekemisessä alkaen tiedonhankinnasta aina tulosten julkistamiseen asti. Tutkijan pitää antaa lukijalle tietoa siitä, miten tutkimus on tehty. Raportista tulee käydä selville tutkimuksen kohde ja tarkoitus, tutkijan omat sitoumukset, aineiston keruu, tutkimuksen tiedonantajat ja tutkimuksen ajankohta. Luotettavuustarkastelu jää arvion ja näytön varaan, koska luotettavuutta ei voida laskea. (Kananen 2017, 175).

Työpaikkaohjaajien haastatteluun osallistuminen oli vapaaehtoista. Suurin ongelma oli aikataulun sovittamisessa. Jokainen haastateltava oli kiireinen koko työpäivän ajan. Yrityksen johtoasemassa työskenteleviltä löytyi parhaiten tilaa haastattelulle työajallakin. Tutkimusaineisto ja haastateltujen työpaikkaohjaajien henkilöllisyys pidettiin salassa ja sitaateissa kerrotuissa vastauksista ei voida päätellä työpaikkaohjaajan työpaikkaa. Haastateltaville kerrottiin mitä varten tulin tekemään haastattelua ja mikä oli sen tarkoitus.

Laadullisessa tutkimuksessa tutkijan rehellisyys on yksi luotettavuuden kriteeri. Arvioinnin kohteena ovat tutkijan tekemät teot, valinnat ja ratkaisut. Tutkimustekstissä tulee kuvata ja perustella mistä valinnat on tehty, mitä ratkaisut ovat olleet sekä miten lopulliseen ratkaisuun on päädytty. (Vilkkä 2014, 196–197.) Sen lisäksi tutkimuksen tulee olla hyvin suunniteltu ja toteutettu, sekä tutkimus on saatettu loppuun. Vahvistusta tutkimustuloksille voidaan hakea myös aikaisemmista tutkimuksista, joissa on päädytty samanlaisiin tuloksiin. (Kananen 2017, 179.)

Tässä opinnäytetyössä tutkimuksen laadullisuuteen ja luotettavuuteen vaikuttivat tutkijan yli kahdenkymmenen vuoden työkokemus ammatillisen koulutuksen opettajana toimisesta ja tieto työelämässä tapahtuvan oppimisen ohjaamisesta. Työkokemuksen aikana on ehtinyt muodostua hyvät ja luotettavat suhteet työelämään ja työpaikkaohjaajien tunteminen edesauttoi rehellisten vastausten saamisessa haastattelukysymyksiin.

## 5 TUTKIMUSTULOKSET

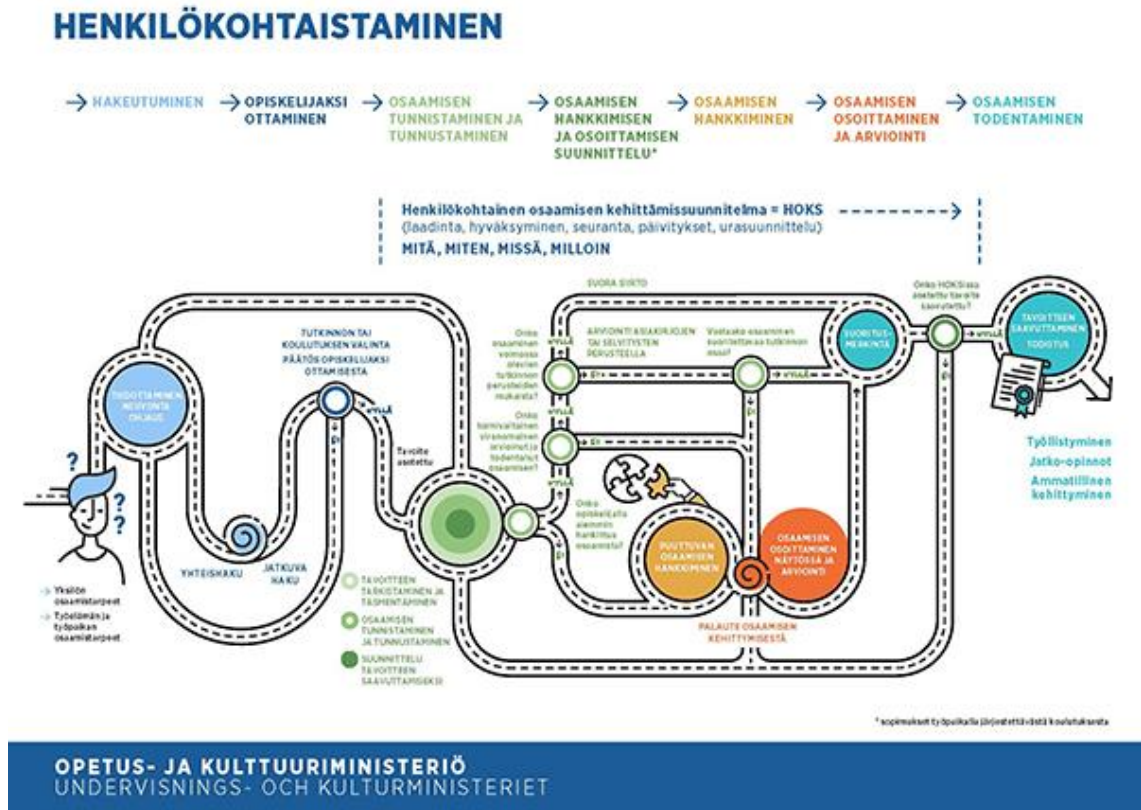
### 5.1 Nykytila ja muutos

Ammatillisen koulutuksen nykytilan ja muutoksen vaatimien työelämäkäytänteiden kuvauksessa nousi esille entisten käytänteiden hidas muuttuminen. Muutosten olisi pitänyt tulla voimaan jo 2018 vuoden alusta. Muutokset vaativat pitemmän ajan suunnittelua ja kaikkien osapuolten ennakkoon valmentamista niihin. Tässä tilanteessa muuttumista kaivataan niin opettajalta kuin työelämän edustajiltakin.

Nykytilasta voidaan todeta peruskoulusta suoraan tulevista opiskelijoista, että opiskelu etenee lähes kaikilla saman sisältöisesti ja yhteisen oppimissuunnitelman mukaisesti. Työelämäjaksolle siirrytään samaan aikaan. Opiskelijat eivät aina voi valita työelämässä oppimisen paikkaa omien oppimistavoitteiden ja osaamisen mukaan, koska työpaikkoja on rajallinen määrä ja kaikilla työnantajilla ei ole juuri tavoitteisiin sopivia työtehtäviä. Täydellisesti ammattitaitovaatimusten mukaista työelämässä oppimisen paikkaa on käytännössä mahdoton löytää. Työelämän edustajat eivät ole mukana opiskelijan henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatimisessa. Sen laativat opettaja ja opiskelija. Sitä tarkistetaan ja täydennetään ainakin kaksi kertaa lukuvuoden aikana. Tavoitteena on, että työelämäosaamista kertyisi jokaisesta opintokokonaisuudesta.

Ammatillisen koulutuksen muutoksessa keskitytään puuttuvan osaamisen hankkimiseen. Ammatilliseen koulutukseen hakeutuneelle laaditaan henkilökohtainen opetuksen kehittämissuunnitelma (HOKS), johon kirjataan muun muassa opiskelijan ohjaus- ja tukitoimet. (Karusaari 2020, 50.) Opiskelijalle suunnitellaan yksilöllinen tutkinnon suorittamisaika, jossa huomioidaan hänen aiemmin hankittu osaaminen. Suunnitelma laaditaan yhdessä opiskelijan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Suunnitelma tarkentuu tutkinnon tai koulutuksen suorittamisen aikana ja sitä pidetään ajan tasalla. Henkilökohtaisessa osaamisen kehittämissuunnitelmassa on tavoitteena suunnitella opiskelijan opintopolku, jossa huomioidaan mm. hänen tavoitteet ja urasuunnitelmat, mahdollinen aikaisempi osaaminen ja elämäntilanne. Näillä on vaikutusta mm. siihen, mitä valinnaisten tutkinnon osia opiskelijan kannattaa sisällyttää tutkintoon. (Finlex 2017.)

Henkilökohtaistaminen koskee kaikkia ammatillista tutkintoa tai sen osaa suorittavia, myös oppisopimuskoulutuksessa ja koulutussopimukseen perustuvassa koulutuksessa olevia opiskelijoita. Kuviossa viisi näytetään opiskelijan henkilökohtaistamisen prosessi.



Kuvio 5. Henkilökohtaistamisen prosessi (Opetus- ja kulttuuriministeriö 2019)

Painopiste on puuttuvan osaaminen hankkimisessa ja jokainen opiskelee omaan tahtiinsa joko oppilaitoksessa tai työpaikoilla. Pedagogista toimintaa ohjaa osaamisperustaisuus, jossa huomio kiinnittyy osaamisen kerryttämiseen ja osoittamiseen. (Upola 2019, 47). Ammattitaito osoitetaan näytöillä, jotka toteutetaan pääosin työpaikoilla käytännön työtehtävissä. Ammatillisen osaamisen arvioinnissa on työelämä vahvasti mukana opettajan lisäksi. Työelämään siirtymisen kynnystä on ajateltu madalta lisäämällä oppimista työpaikoilla.

Opettajan työhön reformin vaikutus näkyy yhteistyön lisääntymisenä, asiantuntijuuden jakamisena työelämän kanssa, oppimisympäristöjen muuttumisena kuten jalkautumisena työpaikoille ja työn muuttuminen enemmän ohjaajaksi ja valmentajaksi. Opettajalla on tärkeä ja merkittävä rooli ohjaajana ja palautteen antajana.

(Kepanen 2018, 104). Opettaja toimii vuorovaikutuksen ja oppimisen organisoi-jana. (Upola 2019, 60). Koulutuksen järjestäjällä on enemmän valtaa päättää koulutuksen järjestämisestä, jolloin voidaan paremmin huomioida paikallisen työ-elämän tarpeet.

Alla olevassa taulukossa 2 on vertailtu nykytilannetta ja ammatillisen koulutuksen reformin edellyttämiä opettamiseen ja opiskeluun liittyviä asioita. Taulukkoon on kirjattu perinteisen SWOT-analyysin vahvuuksien ja mahdollisuuksien sijaan po-sitiiviseksi koettuja asioita. Heikkoudet ja uhat on kirjattu negatiivisina asioina. Positiivisina kuvatut asiat nykytilan ja muutoksen kohdalla perustuvat opetus- ja kulttuuriministeriön laatimiin oppaisiin, joissa verrataan ammatillisen koulutuksen reformin tuomia muutoksia opiskelijalle ja opettajalle. Negatiivisten kuvausten si-sältö pohjautuu edellä mainittuihin oppaisiin, mutta muutoksen kohdalla kuvaus perustuu omiin ja kollegoiden kokemukseen sekä ammatillisen koulutuksen uu-distus: uhka vai mahdollisuus pääkirjoitukseen ammattikasvatuksen aikakausikir-jasta 2019 vuodelta.

Taulukko 2 SWOT-verailussa nykytila ja muutos ammatillisen koulutuksen toteutuk-sesta.

	POSITIIVISTA	NEGATIIVISTA
NYKYTILA	opiskelua oppilaitoksessa ja työ-paikoilla opiskelijan oppimisen tukeminen oppilaitoksessa työelämävalmiuksien oppiminen laaja osaamisala	opettajakeskeisyys samaan tahtiin opiskelu opetuksen sisältö sama oppilaitos oppimisympäristönä ammattitaitovaatimukset opettaja arvioijana
MUUTOS	henkilökohtaistaminen yksilöllinen oppimispolku osaamisperustaisuus työelämälähtöisyys ammattitaidon osoittaminen näy-töllä uudet oppimisympäristöt opetuksen lisääntyminen työelä-mässä osaajia työelämään nopeammin	lähiopetus vähenee opiskelijan itseohjautuvuus opettajan työnkuvan muutos ammattitaitovaatimusten tunteminen pedagoginen asiantuntijuus mistä aika opiskelijan ohjaamiseen työelämässä työpaikkojen saatavuus rahoituksen pieneneminen osaamisen kapea-alaistuminen

## 5.2 Valmiudet työelämässä oppimiseen

Haastattelujen perusteella valmiuksia, joita opiskelijoilta odotettiin, olivat työturvallisuusasioiden ja työaikakäytänteiden noudattaminen. Opiskelijoiden tulisi hallita yleiset työelämän pelisäännöt ennen työpaikalla järjestettävää koulutusta. Työn tekemisen moraalia ja etiikkaa pidettiin myös merkityksellisenä.

Työturvallisuuteen liittyviä valmiuksia opetetaan opiskelijoille oppilaitoksessa heti käytännön työtehtävien siirryttäessä. Huomio kiinnittyy rakennusalan työkoneiden käyttämiseen ja henkilökohtaisten turvavarusteiden käyttämiseen työskenteilyn aikana. Opiskelijat suorittavat työturvallisuuskortti koulutuksen opiskelujen alkuvaiheessa. Koulutuksen sisältö on kohdistettu rakennustyömaalla noudatettavaan turvallisuusohjeisiin ja määräyksiin sekä toimintatapoihin. Kaikki työpaikahojaajat kertoivat, että työturvallisuusasiat käydään läpi opiskelijan perehdyttämisen yhteydessä.

Työaikojen noudattaminen ja sitoutuminen työtehtävien loppuun tekemiseksi koettiin hyviksi valmiuksiksi. Työajoista poikkeamisen sopiminen etukäteen tai sairastumisesta ilmoittaminen ennen työpäivän alkamista ovat normaaleja työelämän käytänteitä. Nämä valmiudet oletetaan opiskelijoilla olevan hallinnassa. Työtehtävien loppuun tekemistä työpäivän aikana arvostettiin niillä työpaikoilla, joissa seuraavan päivän työt edellyttivät tiettyä valmiusastetta. Opiskelijoiden työsävytystä ei kuitenkaan aseteta ammattimiehen tasolle.

*”Tullaan töihin ajoissa, tehdään sovitut työt loppuun. Opiskelijan pitää tietää työelämän pelisäännöt. Ammatillisesti ei tarvitse osata kovinkaan paljoa, vain perusasiat. (Vastaaaja 1)*

*”Osattava ilmoittaa poissaolosta ja sopia poikkeavuudet, (Vastaaaja 2)*

*”Työturvallisuus kunnossa, osattava käyttää henkilökohtaisia suojaimia, muut suojavarusteet annetaan ” (Vastaaaja 3)*

*”Tultava ajoissa paikalle, tunnettava työaikarytmi, joilla tarkoitan taukojen ajankohtaa ja pituutta. Opettajan pitäisi ohjata oikea opiskelija työpaikalle eli kaveri, joka on kiinnostunut alasta ja yrityksen työtehtävistä. Motivatiota kaivataan opiskelijalta” (Vastaaaja 4)*



Motivaatio ja kiinnostus rakennusalan perustehtävien tekemiseen koettiin myös tärkeäksi. Ammatillista valmiutta ja osaamista ei ollut edellyttämässä yksikään haastatteluun vastanneista. Motivoituneen ja kiinnostuneen opiskelijan ohjaaminen käytännön työtehtävien tekemiseen koettiin helpoksi ja palkitsevaksi työpaikkaohjaajalle. Voidaanko tämä kääntää toisin päin? Motivoitunut ja innostunut työpaikkaohjaaja herättää opiskelijan mielenkiinnon opiskelemaansa ammattiin. Motivaation ja kiinnostuksen opettaminen on suurimpia haasteita ammatillisen oppilaitoksen opettajien työnkuvassa. Kirjallisuusanalyysissä nousi esille, miten opettajan itsensä innostumien ja mielenkiinto opetettavaan asiaan innostavat opiskelijoita. Motivaation ja innostuksen koettiin tarttuvan opiskelijoihin.

Sanna Wenström 2019, Lapin yliopiston tutkimuksessa: ”Mitä innostuminen on ammatillisen koulutuksen opettajien työssä? ja miten sitä vahvistavat toimintaorganisaatio sekä johtaminen?” tulee esille seuraavaa: Opetuksen laatua, opiskelijoiden suoriutumista ja opiskelumotivaatiota voi edistää opettajan innostus. Ammatillisen koulutuksen reformi edellyttää opettajien uudistumista ja jaksamista muutoksessa ja tässä opettajan innostus auttaa uudistamaan itseään, lisää kehittymishalukkuutta ja panostamista työhönsä. Opettajien kokemuksena oli, että innostus edisti opiskelijatyötä sekä työyhteisön myönteistä ilmapiiriä itsensä kehittämiseen.

### 5.3 Kehittämisehdotukset opiskelijan ohjaamiseen

Työpaikoilla toiminta keskittyy oman toiminnan ja tuloksen saavuttamiseen. Opiskelijan ohjaaminen ja ajan käyttäminen hänen ohjaukseen ei välttämättä ole aina mahdollista. Näiden pohjalta yksi opinnäytetyön tutkimuskysymyksistäni oli hakea kehittämisehdotuksia työpaikkaohjaajilta työelämässä oppimisen ohjaamiseen.

Kaikkien haastateltavien mielestä yksi tärkeimmistä kehittämisehdotuksista oli se, että opettajan pitäisi olla enemmän mukana opiskelijan ohjaamisessa työpaikoilla. Opettajan ohjaamisen tarve koettiin tärkeänä näyttöjen suunnittelussa, ammattitaitovaatimusten selvittämisessä sekä näyttöjen arvioinnissa. Opiskelijan osaamisen arviointi on keskeinen opettajan tehtävä. (Lahdenkauppi 2016, 151). Suoritettavien näyttöjen arvioinnissa toivottiin opettajan olevan päävastuussa arvioinnista ja vertaamassa opiskelijan suoritusta ammattitaitovaatimukseen. Eri kulttuuri- ja kielitaustaisten opiskelijoiden ohjaamiseen liittyvää tuen tarvetta

korostettiin. Arviointiin liittyvän tuen tarpeen lisääminen johtuu siitä, että työssäoppimisen ohjaajat eivät tunne ammattitaitovaatimuksia.

*”Opettajan toivotaan olevan mukana arvioinnissa ja vertaamassa ammattitaitovaatimuksiin.”* (Vastaja 1)

*”Opettajan kerrottava opiskelijan tavoitteet ja ammattitaitovaatimukset.”* (Vastaja 2)

*”Ammattitaitovaatimukset ja arvioinnin perusteet käytävä läpi työpaikkaohjaajan kanssa heti alussa.”* (Vastaja 3)

*”Opettajien hoidettava näyttöjen arvoinnit ja paperityö. Työnantajalle ei saa tulla kuluja.”* (Vastaja 4)

Haastattelujen yhteydessä tuli ilmi, että ammattitaitovaatimukset eivät olleet työelämän edustajille tuttuja. Niiden esilletuomisen tapa oli yksi kehittämis ehdotuksista. Ammattitaitovaatimuksista keskustelu tulisi käydä työelämän edustajan ja opiskelijan kanssa HOKS-keskusteluissa, joka hyväksytään ja jota ylläpidetään opintojen ajan. HOKS laadinnan yhteydessä suunnitellaan opiskelijan osaamisen hankkiminen ja osoittaminen. Näissä keskusteluissa on hyvin harvoin työelämän edustaja mukana. Yksinkertainen este sille on ajan puute.

Työnantajien haastattelun vastauksissa paljastui, että tietämystyyppiin rakennusalan työtehtäviin oli vaikeaa saada ammattitaitoisia työntekijöitä. Nämä työt eivät ole nuorten opiskelijoiden suosiossa. Kehittämis ehdotuksena tuotiin esille, että oppilaitoksesta tultaisiin opiskelijoiden kanssa esimerkiksi joko päiväksi tai pariiksi tutustumaan ja vähän jopa osallistumaankin kyseessä oleviin työtehtäviin. Tällä tavalla opiskelijat voitaisiin saada kiinnostumaan ja motivoitumaan tai jopa innostumaan ko. yrityksen tarjoamista töistä ja vaadittavan teoreettisen opiskelun opinnoista oppilaitoksessa. Tässä voitaisiin puhua projektioppimisesta.

*”Oppilaitoksesta voidaan tulla ennakoon tutustumaan työpaikan työtehtäviin, vaikka isommallakin porukalla”* (Vastaja 1)

Solja Upola, Lapin yliopiston väitöskirjassaan vuodelta 2019 on tutkinut työelämäorientoitunutta projektioppimista ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Hänen kuvaamassa menetelmässä osaamista voidaan hankkia opettajan johdolla

työelämässä avoimissa oppimisympäristöissä. Hänen mielestään projektioppiminen olisi yksi vaihtoehto ammatillisen koulutuksen reformiin ja pedagogisten käytäntöjen kehittämiseen. Oppiminen ryhmässä on tehokasta ja oppimistulokset laadukkaita, kun opiskelija ymmärtää ja ohjaa oppimistaan sekä kokee ryhmän olevan tukena. Jaettu asiantuntijuus ja yhteistoiminnallinen työskentely voivat luoda oppimisen iloa. Opiskelijat voivat harjoitella vuorovaikutustaitoja, päätöksentekoa, ongelmanratkaisutaitoja, keskinäistä kommunikointia ja suvaitsevuuutta. Koko ryhmä hyötyy yksilöiden erilaisista taidoista ja tiedoista. Ammatillisten opiskelijoiden joukko on usein hyvin heterogeeninen. Näin voidaan olettaa, että opiskelun mielekkyys kasvaa ja oppimistulokset paranevat. (Upola 2019, 46–49.)

## 6 YHTEENVETO JA POHDINTA

Kehittämisehdotuksina tärkeimpänä nousi esille opettajan tarve olla työpaikoilla ohjaamassa sekä suunnittelemassa ja arvioimassa työpaikalla suoritettavia näyttöjä. Työpaikkaohjaajan ammattitaitovaatimusten tunteminen on välttämätöntä, jotta näytön arviointi voidaan suorittaa. Tutkinnon osien ammattitaitovaatimusten selvittäminen työpaikkaohjaajille voitaisiin toteuttaa opiskelijoiden henkilökohtaisen osaamisen kehittämissuunnitelman laatimisen yhteydessä. Näihin suunnitelluistuntoihin eivät työelämän edustajat ehdi mukaan. Työelämän edustajien aika ja osaaminen yhteistyöhön ja ohjaukseen ei siis ole itsestäänselvyys. (Karusaari 2020, 43).

Tutustumiskäynnit tai jopa työtilanteisiin osallistuminen työpaikoilla tuli yhtenä kehittämisehdotuksena. Tuloksissa esittelin kirjallisuusanalyysissä esille tulleen projektioppimisen. Projektioppimisen toteutus työelämässä edellyttää hyvän suunnitellun sekä ajallisesti että työtehtäväkohtaisesti työelämän kanssa. Oppilaitoksella on enemmän joustamisen mahdollisuuksia projektioppimisen toteuttamiseksi. Työpaikalla tapahtuva projektioppiminen on osoittanut, että opiskelijat ovat olleet sitoutuneita, vastuuntuntoisia ja motivoituneita oppimiseen (Upola 2019, 165–166). Opettajan innostuminen ja ohjaamisessa mukana oleminen ovat osaltaan tukemassa opiskelijoiden positiivisia oppimiskokemuksia.

Työelämäyhteistyöllä on ammatillisessa koulutuksessa pitkät perinteet. Uusi lainsäädäntö haastaa oppilaitokset aktiiviseen yhteistyöhön työelämän kanssa ja työelämä odottaa koulutuksen järjestäjiltä yhdenmukaisempia toimintatapoja. (Tapani ym. 2019). Työelämässä oppisen järjestelyt poikkeavat jopa oppilaitoksen sisällä paljon toisistaan. Siksi järjestelyihin tulisi kiinnittää erityistä huomiota oppilaitoksen puolelta. Resurssien niukkuus taloudellisesti, yhteistyön toiminnan kankeus ja toimintatapojen vaihtelevuus ovat muodostuneet haasteiksi työelämäyhteistyössä. Asenteissa ja ajattelutavoissa olisi myös kehitettävää. (Karusaari 2020, 42–43.)

Opettajien tulisi siirtyä ohjaajan ja valmentajan rooliin, asiantuntijuuden jakajaksi muuttuvissa oppimisympäristöissä. Opettajan työ pirstaloituu. Opettajan osaamistarpeita ovat ohjaus-, henkilökohtaistamis-, työelämä-, verkosto- ja asiakkuusosaaminen sekä laatutietoisuus ja oman työn johtaminen. Onko tämän

muutoksen etenemisen edellytyksenä opetushenkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaaminen ja pedagoginen kehittyminen. Opiskelijat odottavat opettajalta asiantuntijuutta ja esimerkkinä toimimista oppimisen ohjauksessa. (Karusaari 2020, 123).

Opiskelulla tähdätään oppimiseen. Opiskelu on väline ja oppiminen päämäärä. Oppimiskokemukseen sisältyy kokemus opiskelusta. Opiskelijoiden näkökulmasta hyviä oppimiskokemuksia ovat autenttisuus, yhteistoiminnallisuus henkilökohtaisuus ja ohjauksellisuus. Oppimiskokemuksella on yhteyttä siihen, miten opiskelijat kiinnittyvät opintoihinsa. Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuus työpaikoilla työn tekemisessä ja suunnittelussa on motivoinut opiskelijoita suunnittelemaan tarkemmin omaa oppimistaan ja oppimistavoitteitaan. (Karusaari 2020, 145).

Ammatillisen oppilaitoksen opettajalta odotetaan ammattialan esimerkkinä toimimista eli substanssiasiantuntijuutta, ohjausta ja pedagogista asiantuntijuutta. Opettajan tulisi luoda, teoriaa ja käytäntöä yhdistämällä, oppimismahdollisuuksia siten, että opiskelija tulee kohdatuksi ja huomioiduksi omana itsenään. (Tapani & Salonen 2019, 45–48.) Osaamisperustaisuuden tai aiemmin hankitun osaamisen tunnustaminen koskee vain jatkuvan haun kautta tulevia opiskelijoita, He ovat yleensä aikuisia opiskelijoita, joilla on alla aiemmin hankittu tutkinto tai vankka työkokemus. Itsearviointin tekeminen omasta osaamisestaan opintojen alussa on haasteellista, varsinkin, jos sitä ei ole aiemmin joutunut tekemään. Nuorten kohdalla uhkakuvana on lähiopetuksen määrällinen väheneminen. Tämä edellyttää opiskelijoiden itseohjautuvuutta osaamisen hankkimisessa. Liiallisen vastuun ja itsenäisyyden antaminen opiskelijalle voivat helposti johtaa ohjauksen ja tuen laiminlyöntiin. (Tapani & Salonen 2019, 45–48.) Opiskelijoiden toiveina on edelleen, että opettaja on ohjaaja ja läsnä opetustilanteissa opettajana. Opettajan tehtäväksi jää luoda myönteisiä oppimiskokemuksia. (Tapani ym. 2019.)

Mannila kirjoitti rakennuslehden artikkelissaan, että rakennusyritys on palkannut opettajan yritykseensä. Tällä halutaan varmistaa ammattitaitoisen työvoiman saanti ja tehdä rakennusalan koulutusta houkuttelevammaksi. Opettajan tehtävä on vahvistaa rakennusalan ammattioppilaitosten ja työelämän yhteistyötä sekä kehittää työelämässä oppimista ja työpaikkaohjaamista kouluttamalla työpaikkaohjaajia. (Mannila, 2020.) Tässä tapauksessa yritys oli lähtenyt lähestymään

rakennusalan ammattioppilaitoksia palkkaamalla henkilön hoitamaan vastavuoroista kumppanuutta. Yrityksessä oli huomattu ammatillisen koulutuksen uudistuksen tuoma vaatimus työpaikoille. Yhteistyölle oli tarvetta työpaikkojen, opiskelijoiden ja opettajien kesken. Tarvitaan keskustelua mitä pitää muuttaa tai voiko jokin pysyä jopa ennallaan. Työelämässä oppimisen jaksot ovat olleet hyvin kasvattavia monelle nuorelle opiskelijalle sekä ammatillisesti että motivoitumisen parantajana opiskelua kohtaan.

Riikka Karusaaren tuoreessa akateemisessa väitöskirjassa, Asiakaslähtöisyys osaamisperusteisessa ammatillisessa koulutuksessa, kerrotaan tutkimuksen tuloksissa opettajien, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden näkemyksistä opiskelijoiden ohjaamisesta ja näytön arvioinnista. Karusaaren tutkimusten tulokset kuvaavat hyvin nykytilaa ammatillisessa koulutuksessa.

Arviointikeskusteluissa opettajat kokivat oman roolinsa ohjaajina ja keskustelun vetäjinä. Arvioinnin tulee perustua ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin ja opettajan tehtävänä on laatia yhteenveto arviointikeskustelun päätteeksi arviointipäätöstä varten. Opettajien mielestä ammattitaitovaatimusten tunteminen vaihteli suuresti. Työelämän edustajat, erityisesti uudet tarvitsevat tukea arviointipäätöstä tehtäessä ja osaamisen arvioinnissa. Arviointikeskusteluun tulisi valmistautua sekä työpaikkaohjaajalla että opiskelijalla. (Karusaari 2020, 151.)

Opettajilla ei ole riittävästi aikaa toimia ohjaajina työpaikoilla, koska samaan aikaan on opetusta oppilaitoksessa. Opettajien käsityksenä oli, että työpaikoilla ollaan kiireisiä. Opettajat kokivat oman osaamisensa muuttuneen yhteisölliseksi ja vuorovaikutteiseksi. Opettajan oman osaaminen jakaminen työpaikoilla ja vastaavasti osaaminen saaminen työpaikoilta koettiin tärkeäksi. Opettajien mielestä heidän työelämäjaksot tulisi mahdollistaa. (Karusaari 2020, 150.)

Työpaikan edustajat kokivat, että heidän ja opettajien arviointipäätökset poikkesivat toisistaan. Opettajien keskustelut opiskelijan osaamisesta olivat vähäisiä näytön aikana ja ennen arviointikeskustelua. Työpaikkaohjaajat kokivat vaikuttavansa arviointipäätökseen eniten. Arviointikeskusteluissa tulisi keskustella myös siitä, mitä opiskelija voisi seuraavaksi itsessään kehittää. Näyttöjen suunnittelussa pitäisi ottaa huomioon, että opiskelijat voisit näyttää kaiken osaamisen, mitä ovat hankkineet työelämässä oppimisen aikana. Näytön

ammattitaitovaatimuksiin ja arviointikriteereihin tulisi perehtyä jo näytön suunnittelu vaiheessa. Näyttö tulisi toteuttaa joustavasti työelämän toiminnan mukaisesti ja sen tulisi olla luonnollinen tilanne ilman, että joku työntekijöistä seuraa koko ajan opiskelijan suoritusta. (Karusaari 2020, 139–141.)

Työpaikoilla toivottiin, että opettajat osallistuisivat enemmän opiskelijoiden ohjaamiseen. He kuvasivat, että opiskelijan ohjaus on jäänyt työpaikkojen vastuulle. Työpaikan edustajien kokemuksena oli, että oppisopimuksella olevat opiskelijat saivat vähemmän ohjausta kuin koulutussopimuksella olevat opiskelijat. Opettajien vähäinen työelämäosaaminen huolestutti työelämän edustajia ja nähtiin sen vaikuttavan opiskelijoiden ohjaamiseen. Opettajilla ei ole välttämättä tietoa ja ymmärrystä työpaikalla tehtävästä työstä ja niiden ammattitaitovaatimuksista. Opettajille toivottiinkin pakollisia työelämäjaksoja, joilla ajantasaistettaisiin opettajien osaaminen. Reformin toteutuminen käytännössä arveltiin edellyttävän opettajuuden muutosta. Työelämän edustajat halusivat tutustua oppilaitosten toimintaan, tutkinnon perusteisiin ja arvioinnin käytänteisiin. Samalla he voisivat kertoa opiskelijoille, mitä osaamista heidän edustamillaan työpaikoilla tarvitaan. (Karusaari 2020, 150.)

Opiskelijoiden mielestä arviointikeskustelujen tulisi olla positiivinen kokemus. Keskustelussa heidän osaamistaan arvioitaisiin laaja-alaisesti, kriittisesti ja puolueettomasti, johon ei vaikuttaisi heidän henkilökohtaiset asiat. Opiskelijat pitivät tärkeänä, että ohjaava opettaja olisi motivoitunut ja kannustava. Opiskelijat toivoivat kehittämis ehdotuksia omaan osaamiseen ja ristiriitatilanteissa selviytymiseen työpaikoilla. Opiskelijat kokivat, että he eivät aina saaneet ohjausta opettajalta ja opettajien tulisi tietää mitä työpaikoilla tehdään ja minkälaista osaamista siellä edellytetään. Opiskelijoiden sosiaaliset taidot, omatoimisuus ja kehittävä työnote ovat kehittyneet myönteisesti pitempiketoisilla työelämäjaksoilla. (Karusaari 2020, 150.)

## LÄHTEET:

- Aarnio, H. 2010. Oppijakeskeiset oppimisprosessit. Teoksessa S. Helakorpi, H. Aarnio & M. Majuri. Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu
- Ammatillisen koulutuksen hallinto ja rahoitus. <https://minedu.fi/ammattillisen-koulutuksen-hallinto-ja-rahoitus>. Viitattu 13.4.2020
- Ammatillisen koulutuksen reformi. [minedu.fi/amisreformi](https://minedu.fi/amisreformi). Viitattu 15.5.202
- Billet S. 2001. Learning in the workplace: Strategies for effective practice. Sydney
- Eskola, J. & Suoranta, J. 2008. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
- Finlex 2019. Laki ammatillisesta koulutuksesta 2017. Viitattu 14.8.2020 <https://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2017/20170531>
- Helakorpi S & Majuri M. 2016 Ammattipedagogiikkaa uuteen oppimiskulttuuriin. HAMK.
- Järvensivu, A. 2006. Oppiminen työnä ja työpaikkapelinä. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.
- Kainuun ammattiopisto, Toimintakäsikirja. Viitattu 12.11.2020 <https://edukainuu.sharepoint.com/sites/kl-intra/toimintak%C3%A4sikirja/yleinen-osa>
- Kananen J. 2014. Laadullinen tutkimus opinnäytetyönä. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu  
–2017. Laadullinen tutkimus pro graduna ja opinnäytetyönä. Jyväskylä, Jyväskylän ammattikorkeakoulu
- Kepanen, P. 2018. ”Ymmärsin olevani jonkin täysin uuden opiskelutavan edessä” Narratiivinen tutkimus polusta ammatilliseksi erityisopettajaksi osaa misperusteisessa koulutuksessa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto
- Kvalimotv, Saaranen-Kauppinen & Puusniekka 2006, Tapaustutkimus [https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5\\_5.html](https://www.fsd.uta.fi/menetelmaopetus/kvali/L5_5.html). Viitattu 27.09.2020
- Lahdenkauppi, M. 2016. Ammattipedagogisen osaamisen työelämälähtöinen arviointi ammatillisessa opettajankoulutuksessa: Toimintatutkimus HAMK ammatillisessa opettajakorkeakoulussa. Tampereen yliopisto.
- Mannila, M. 2020. Peab palkkasi riveihinsä opettajan – haluaa varmistaa työvoiman saannin. Rakennuslehti 11.9.2020, 8
- Niemi H & Multisilta J. 2014. Rajaton luokkahuone. Opetus 2000-sarja. Jyväskylä: PS-kustannus.



- Norontaus, A. 2016. Oppisopimuskoulutus yritysten tuottamana koulutuspalveluna: tavoitteista vaikutuksiin. Väitöskirja. Lappeenrannan teknillinen yliopisto. Yliopistopaino.
- Opetus- ja kulttuuriministeriö. 2017. Laki ammatillisesta koulutuksesta. <https://www.finlex.fi>. Viitattu 13.4.2020
- Parasta palvelua -kehittämisohjelma 2019. Oppaasi työelämässä oppimisen kehittämiseen. <http://bit.ly/2koLczc>. Opetus- ja kulttuuriministeriö.
- Perunka, S. 2015. "Tässä on hyvä syy ammatillisesti keskustella". Ohjaavien opettajien käsityksiä opetusharjoittelun ohjauksesta ammatillisessa opettajankoulutuksessa. Väitöskirja. Lapin yliopisto.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Opetus 2000. Keuruu: Otavan Kirjapaino Oy.
- Rintala H, Mikkonen S, Pylväs L, Nokelainen P & Postareff L. 2016. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja ohjausta edistävät ja estävät tekijät. Ammattikasvatuksen aikakausikirja, 17 (4)
- Tapani A, Raudasoja A & Nokelainen P. 2019 Ammatillisen koulutuksen uudistus: uhka ja mahdollisuus. Ammattikasvatuksen aikakausikirja, 21 (2)
- Tapani A & Salonen A, 2019. Myönteisten oppimiskokemusten tekijät ja uudistuva opettajuus ammatillisessa oppilaitoksessa. Ammattikasvatuksen aikakausikirja, 21 (2)
- Tasala M, 2014. Konnektiivinen malli syventää työssäoppimisen tutkimusta. Ammattikasvatuksen aikakausikirja, 16 (3)
- Tuomi J & Sarajärvi A. 2018. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi
- Upola, S. 2019. Työelämäorientoitunut projektioppiminen ammatillisen koulutuksen kontekstissa. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. 4., uudistettu painos. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Wenström S. 2019. Enthusiasm as a driving force in vocational education and training (VET) teachers' work. – Defining positive organization and positive leadership in VET. Akateeminen väitöskirja. Lapin yliopisto.

## LIITTEET

## LIITE1. Kirjallisuusanalyysi

Tutkimuksen tekijä, vuosi ja maa	Tutkimuksen tarkoitus	Tutkimusmenetelmä (aineisto ja menetelmät)	Keskeiset tulokset
Pirkko Kepanen, Lapin yliopisto, Rovaniemi 2018, Suomi	Osaamisperustainen oppimisprosessi ammatillisen erityisopettajaopiskelijan kertomana. Itsearviointin ja reflektoinnin ilmeneminen oppimisprosessin kerronnassa.	Narratiivinen.  Vuonna 2014 ammatillisen erityisopettajankoulutuksen Oulun ammatillisessa opettajakorkeakoulussa aloittaneet opiskelijat (N=20).	Henkilökohtaistaminen ja omien vahvuuksien hyödyntäminen oli opiskelua edistävää tekijä. Omassa työssä alettiin sovelta- maan osaamispe- rustesuutta enemmän sekä yhteistyötä ja ver- kostoissa toimi- mista pidettiin tär- keänä. Opettajan rooli ohjaajina ja palautteen anta- jana oli merkit- tävä. Positiivisen palautteen kan- nustavuus ja no- pea vastaaminen ohjaustarpee- seen korostui tut- kimustuloksissa.

<p>Solja Upola, Lapin yliopisto, Rovaniemi 2019, Suomi</p>	<p>Kehittää työelämäorientoituneen projektioppimisen pedagoginen malli ammatillisen koulutuksen kontekstissa.</p>	<p>Desing-perustainen, laadullinen ja iteratiivinen tutkimus. Projekteihin osallistuneet opiskelijat (N=143), ammatillisen koulutuksen opettajat (N=46) ja työelämän toimeksiantajat (N=17). Tutkimusaineisto on koostunut kyse-lyistä, reflekti-oista, aivoriihi-työskentelystä, dokumentoinnista ja haastatteluista.</p>	<p>Projektioppiminen motivoi opiskelijaa, opettajaa sekä työelämän edustajaa.</p> <p>Tutkimustulokset osoittavat, että työelämän toimeksiantajat arvostavat oppilaitosyhteistyössä nopeaa liikkeelle lähtöä, projekti-työskentelyn tiivistä etenemistä, joustavuutta ja peräänantamattomuutta, vaivannäköä itse toteutuksessa sekä sitoutumista koko projektin ajaksi.</p> <p>Tietoa ei paineta muistiin vaan sitä rakennetaan tekemällä oppien.</p> <p>Opettaja ohjaa reflektiota myönteisessä sosiaalisessa ilmapiirissä, jossa opiskelija voi käsitellä myös</p>
--	---	--	---

			<p>epäonnistumisen kokemuksia, opiskelija hyödyntää monipuolisesti eri viestintämuotoja ja voi verkostoitua muidenkin toimijoiden kanssa.</p>
<p>Wenström Sanna, Lapin yliopisto, Rovaniemi 2019, Suomi</p>	<p>Mitä innostuminen on ammatillisen koulutuksen opettajien työssä ja miten sitä vahvistavat toiminta-organisaatio sekä johtaminen.</p>	<p>Laadullinen monimenetelmäinen tutkimus.</p> <p>Kyselytutkimukseen osallistuivat opettajat (N=103). lähesimiehiä (N=15). Analysointi aineistolähtöisellä ja teorialähtöisellä laadullisella sisälönanalyysillä.</p>	<p>Opetuksen laatua, opiskelijoiden suoriutumista ja opiskelumotivaatiota voi edistää opettajan innostus.</p> <p>Ammatillisen koulutuksen reformi edellyttää opettajien uudistumista ja jaksamista muutoksessa ja tässä opettajan innostus auttaa uudistamaan itseään, lisää kehitymishalukkuutta ja panostamista työhönsä. Opettajien kokemuksena oli, että innostus</p>

			edisti opiskelija-työtä sekä työyhteisön myönteistä ilmapiiriä itsensä kehittämiseen.
--	--	--	---

## LIITE 2. Haastattelukysymykset

### Valmiudet:

1. Mitä opiskelijan tulisi osata ennen työelämässä oppimaan tulemistä?
2. Mitä tietoa haluat tietää opiskelijasta, ennen kuin hän tulee työelämässä oppimaan?

### Kehittämisehdotukset:

1. Miten opettajan tulisi toimia, jotta työelämässä oppiminen palvelisi mahdollisimman hyvin työelämää?
2. Opiskelijan tavoitteet?
3. Opettajan ohjauksen tarpeeseen?
4. Näyttöjen järjestämiseen?
5. Opiskelijan arviointiin?


## LIITE 3. Toimeksiantositoumus



## Opinnäytetyön toimeksiantositoumus

Yritys/Työyhteisö	
Yrityksen/Työyhteisön nimi: <b>Kainuun ammattiopisto, Kuusamon toimipaikka</b>	
Yhteyshenkilö <b>Anne Koski-Heikkinen</b>	Asema/ ammattinimike: <b>Koulutusjohtaja</b>
Osoite <b>Apajatie 1, 93600 Kuusamo</b>	Puhelin <b>0444975001</b>
Sähköposti: <b>anne.koski-heikkinen@kao.fi</b>	
Opinnäytetyö (mahdollinen tarkentava määrittely liitteenä)	
Opinnäytetyön aihe: <b>Toimintamalli, opiskelijan ohjaukseen työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen</b>	
Opinnäytetyön suorittamista varten luovutettava tausta-aineisto:	Valmis:
Opinnäytetyön ohjaus toimeksiantajan taholta. Kuka ohjaa ja miten?	
Toimeksiantajan edustaja sitoutuu	
<input type="checkbox"/> osallistumaan opinnäytetyösuunnitelman laadintaan <input checked="" type="checkbox"/> mahdollistamaan työn suorittamisen työyhteisössä <input checked="" type="checkbox"/> ohjaamaan opiskelijaa työhön liittyvissä ammatillisissa kysymyksissä <input type="checkbox"/> osallistumaan mahdollisuuksien mukaan opinnäytetyöseminaareihin, antamaan työstä palautetta sekä lausunnon työn arviointia varten <input type="checkbox"/> sopimaan tarvittaessa työn luottamuksellisista asioista opiskelijan ja ammattikorkeakoulun kanssa	
Allekirjoitus	

## Opiskelijan sitoumus opinnäytetyöhän

Opiskelija	
Opiskelijan etu- ja sukunimi: <b>Alli Wedman</b>	Opiskelija- numero <b>1901799</b>
Osoite <b>Joukamontie 25, 93600 Kuusamo</b>	Puhelin <b>0405917663</b>
Sähköposti <b>alli.wedman2@edu.lapinamk.fi</b>	
Koulutus ja suuntautumisvaihtoehto: <b>Teknologiaosaamisen johtaminen</b>	
Opiskelija sitoutuu	
<input checked="" type="checkbox"/> suorittamaan työn suunnitelmallisesti ja ammattikorkeakoulun ohjeistusta noudattaen, <input checked="" type="checkbox"/> käyttämään toimeksiantajalta saamaansa aineistoa vain opinnäytetyön tarkoitukseen, <input checked="" type="checkbox"/> noudattamaan valtiolovelvollisuutta erikseen sovitun luottamuksellisen tausta-aineiston osalta sekä <input checked="" type="checkbox"/> toimittamaan valmiin opinnäytetyön toimeksiantajalle sovitulla tavalla ja tarvittaessa esittelemään työn tuloksia toimeksiantajalle.	
Allekirjoitus  <b>ANNE KOSKI-HEIKKINEN</b>	