
Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Teknologiaosaamisen johtaminen

Hämeenlinna 17.12.2011

Jarkko Koivula



VISAMÄKI
Teknologiaosaamisen johtaminen**Tekijä** Jarkko Koivula**Vuosi** 2011**Työn nimi** Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

TIIVISTELMÄ

Tämän työn tarkoituksena on selvittää työssäoppimisen valvontaan liittyviä toimintoja ja työssäoppimisen perusvaatimusten toteutumista Forssan ammatti-instituutissa opettajien näkökulmasta. Selvitystyö tehdään kyselytutkimuksena oppilaitoksen opettajilta, jotka valvovat oppilaiden työssäoppimisjaksoja. Tutkimuksen keskeisinä ongelmina ovat työssäoppimisen valvontaan liittyvät kysymykset, yhteistyön sujuminen työssäoppimispaikkojen kanssa sekä työssäoppimisjakson ohjauksen vaikutukset opettajan ammatti-identiteetille. Kaikkia näitä tilanteita pohditaan opettajan näkökulmasta. Päädyin tähän näkökulmaan työssä koska työssäoppimiseen liittyvissä tutkimusaineistoissa on varsin vähän käsitelty asiaa opettajan kannalta.

Yhtenä tärkeänä osana kyselyn tuloksista pyritään selvittämään työssäoppimisjakson tuottamaa hyötyä opettajalle ja oppilaitokselle. Näiltä osin myös kartoitetaan opettajien, työssäoppimisjaksojen ohjaamisen tuottamaa, omaa tekemällä oppimista. Kyselytutkimuksen ajankohta on helmikuu 2011.

Tutkimuksen lopputuloksena voi todeta että opettajat oppivat työssäoppimista ohjaamalla opettajan työhön tavallisesti kuulumattomia käytännön taitoja. Mielestään he kykenevät varsin hyvin niitä myös siirtämään opetustyöhön.

Parhaat oheisoppimisen tulokset opettajilla tulevat pitkän opettajanuran ja usean työssäoppimisen ohjauskokemuksen myötä. Ammatti-identiteetin muutokset näyttäisivät johtuvan enemmän uran pituudesta kuin työssäoppimisen ohjauskokemuksesta.

Kyselyn tulosten perusteella työssäoppimisen ohjauskoulutusta tulisikin lisätä. Lisäksi oppilaitoksessa tulisi koota järjestämissuunnitelma työssäoppimisjaksojen toiminnasta helpommin hallittavaksi kokonaisuudeksi.

Avainsanat Työssäoppiminen, toisen asteen koulutus, ammatti-identiteetti, oheisoppiminen, opettaja**Sivut** 54 s. + liitteet 49 s.

VISAMÄKI

Technological leadership

Author

Jarkko Koivula

Year 2011

Subject of Master's thesis Vocational school teachers' experiences of work based learning process

ABSTRACT

The purpose of this study is to determine the functions related to the supervising of work based learning and realization of the basic requirements during work based learning periods. All of this is done by the point of view of teachers working at Forssa vocational school.

This phenomenological study was carried out by questionnaire-study school teachers who had supervise students' work-based learning sessions. Key problems of this research are issues that include in supervising of work based learning, co-operation with companies as teaching partners, the effects produced by this supervising for the teacher's professional identity. All these situations are discussed with the teacher perspective. I ended up on this aspect of the study because there is not very much published researches related to work based learning by teacher perspective.

An important part of the results of the survey aims to investigate profits for teachers and educational organization by work based learning. In this respect, also charted for teachers up-skilling that supervising of these modules have produced. The survey is done at February 2011.

The result of study can be concluded that teachers learn the practical skills that the teacher's work does not actually deal with by supervising the work based learning periods. Teachers also feel that they are able to transfer working methods quite well to the teaching work.

The best results of teachers peripheral learning come with a long career as a teacher and by experience of supervising the work based learning periods for several times. Related training helps to handle supervising significantly. It seems that length of a career results more to professional identity than number of supervising the work based learning. Within school plans for periods of work-based learning activities should be collect in one archive.

Keywords Work based learning, vocational education, professional identity, teacher.

Pages 54p. + appendices 49 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	1
1.1	Tutkimuksen taustaa.....	3
1.2	Tutkimuksen tavoitteet ja kulku.....	4
2	VIITEKEHYS	5
2.1	Työssäoppiminen	5
2.1.1	Työssäoppiminen käsitteenä.....	5
2.1.2	Työssäoppimisen historia	5
2.1.3	Työssäoppimisen teoria	6
2.1.4	Työssäoppimisen järjestäminen käytännössä.....	7
2.1.5	Optimaalinen työssäoppimisjakson ohjaus.....	7
2.1.6	Työssäoppimisen ohjauksen ongelmat.....	8
2.1.7	Työssäoppimiseen liittyvä ohjeisto	8
2.1.8	Työsuojelunäkökohdat	8
2.1.9	Korvaukset eri tahoille	8
2.1.10	Ohjaustavat	9
2.2	Työssäoppiminen Forssan ammatti-instituutissa	9
2.2.1	Työssäoppimisprosessin ohjeistus.....	9
2.2.2	Työssäoppimisen ohjauksen resurssit Forssan ammatti-instituutissa.....	9
2.2.3	Opiskelijan vastuut ja velvollisuudet.....	9
2.2.4	Oppilaitoksen johdon vastuut ja velvollisuudet	10
2.2.5	Opettajan vastuut ja velvollisuudet	10
2.2.6	Työpaikan edustajan vastuut ja velvollisuudet.....	10
2.2.7	Työpaikkaohjaajan vastuut ja velvollisuudet	10
2.3	Ammatillinen koulutus Suomessa.....	11
2.3.1	Historiaa	11
2.3.2	Opiskelijan arviointi	14
2.3.3	Forssan ammatti-instituutin historia.....	14
2.4	Oppiminen ja identiteetti.....	14
2.4.1	Oppimisen teoriaa.....	14
2.4.2	Viisi ammatissa oppimisen teoriaa.....	15
2.4.3	Identiteetti ja ammatti-identiteetti	16
2.4.4	Työssäoppimisen ohjauksen vaikutus opettajan ammatti-identiteetin kehittymiseen.....	17
3	TUTKIMUSAINEISTO JA –MENETELMÄT	19
3.1	Tutkimuskysymykset	19
3.2	Rajaukset	19
3.3	Ongelmat	19
3.4	Tutkimusaineisto	20
3.5	Tutkimusmenetelmät.....	20
3.6	Vastausprofiilit.....	20
4	TUTKIMUSTULOKSET	22
4.1	Vastaaajaryhmät ja niiden koot.....	22
4.2	Työssäoppimisjakson ohjauksen resurssit.....	22

4.2.1	Työssäoppimisjakson ohjaukseen käytetty aika	23
4.3	Työssäoppimisjakson ohjaamisen vaikutus opettajan osaamisen kehittämiseen..	27
4.4	Ohjaavan opettajan käytännön toiminta työssäoppimisjakson ohjaajana	29
4.4.1	Opettajan vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisjakson ajankohtaan..	31
4.4.2	Opettajan arviointimahdollisuudet työssäoppimisjaksolla	31
4.5	Työssäoppimisjakson ohjauksen stressaavuus	33
4.5.1	Työpaikkaohjaaja	34
4.6	Toisen luokan oppilaiden työssäoppimisjakso	35
4.6.1	Työssäoppimisjakson valmisteluun käytetty aika	35
4.6.2	Työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin käytettävä aika	35
4.6.3	Ammattiosaamisen näyttö toisen luokan työssäoppimisjaksolla	36
4.7	Kolmannen luokan oppilaiden työssäoppimisjakso	36
4.7.1	Työssäoppimisjakson valmisteluun käytetty aika	36
4.7.2	Työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin käytettävä aika	36
4.7.3	Ammattiosaamisen näyttö kolmannen luokan työssäoppimisjaksolla ..	36
4.8	Ammattiosaamisen näytöstä johtuva lisätyö	37
4.9	Palautteen käsittely	37
4.10	Ammattitaidon kehittyminen.....	37
4.11	Kollegoiden tuki työssäoppimisen ohjaukseen	38
4.12	Työssäoppimisen ohjauksen sovittaminen lukujärjestykseen	38
4.12.1	Ohjauksenkäynti	38
4.13	Opettajien henkilökohtainen kehittyminen työssäoppimisprosessin ohjauksen myötä.....	39
4.13.1	Työssäoppimispaikoilta saatavat ideat	39
4.13.2	Opettajien halukkuus lisäkoulutukseen ja sen tarve	40
4.14	Avoimet kysymykset.....	40
5	POHDINTA, JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET	42
5.1	Yhteydenpito ja kommunikointi työssäoppimispaikkaan.	42
5.2	Tiedon ja käytännön toimien siirtäminen työelämästä oppilaitoksessa tapahtuvaan opetukseen.....	43
5.3	Työssäoppimisjaksoihin liittyvien teoreettisten tietojen ja taitojen omaksuminen.	43
5.4	Työssäoppimisjaksoihin liittyvien käytännön tietojen ja taitojen omaksuminen..	44
5.5	Työssäoppimisen ohjausta tehneet opettajat ovat oppineet arvioimaan omia taitojaan ja kykyjään omassa ammatissaan.	45
5.6	Työssäoppimista ohjanneet opettajat ovat oppineet arvioimaan työssäoppimispaikkojen toimintaa.	46
5.7	Ohjaukseen varattu resurssi on pääsääntöisesti riittävä	46
5.8	Työtehtävien hallinta työssäoppimisjakson ohjauksessa	47
5.9	Opettajien henkilökohtainen kehittyminen	48
5.10	Työssäoppimisjärjestelmän laadun parantaminen.....	48
6	KONTRIBUUTIO	50
	LÄHTEET	52

Liite 1	Kyselyn kysymykset
Liite 2	Vastaukset kysymyksiin vastaajittain
Liite 3	Avoimet kysymykset
Liite 4	Vastaukset avoimiin kysymyksiin
Liite 5	Vastauksien analysointitaulukot

1 JOHDANTO

Ammatillista koulutusta on koko 2000-luvun pyritty vastaamaan paremmin työelämän vaatimuksia. Tätä vaatimusta täyttämään opetussuunnitelmiin lisättiin puolen vuoden työharjoittelujakso. Tähän ammatillisiin aineisiin kuuluvaan, työssäoppimisjaksoksi nimettyyn, prosessiin tutustuu lähes poikkeuksetta jokainen näiden aineiden opettaja jakson ohjauksen ja valvonnan muodossa. Vaikka työssäoppimista on Forssan ammatti-instituutissa toteutettu jo lähes kymmenen vuotta, ei kaikkien osa-alueiden toimivuudesta ole näyttöä.

Työssäoppiminen ammatillisen koulutuksen yhteydessä määritellään työpaikalla tapahtuvaksi suunnitelmalliseksi, tavoitteelliseksi ja ohjatuksi oppimisprosessiksi, jonka onnistuminen arvioidaan. Työssäoppimisen tavoitteet määritellään tarkasti jokaisen koulutusalan alakohtaisessa opetussuunnitelmassa. On huomattava erottaa työssäoppiminen ja työssä oppiminen, joka tarkoittaa työntekijöiden työskentelyn aikana oppimia tietoja ja taitoja.

Työssäoppimisesta on säädetty useissa opetuksen järjestäjiä velvoittavissa ohjeistoissa. Näitä ovat muun muassa Laki ammatillisesta koulutuksesta, Opetushallituksen laatimat opetussuunnitelman perusteet, laki nuorista työntekijöistä, työturvallisuuslaki sekä työehtosopimukset ja -lait.

Työssäoppimisprosessi tapahtuu kolmikantaisesti. Toimijoina ovat ohjaava opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja. Toiminnan koskiessa useita toisistaan riippumattomia organisaatioita on ohjeistus eri osapuolten vastuista ja velvollisuuksista määriteltävä hyvin tarkasti. Nämä asiat myös kirjataan työssäoppimisen sopimuspapereihin.

Viime aikoina työssäoppimisesta on tullut entistä tärkeämpi osa ammatillista koulutusta. Työssäoppimisjaksoja on suoritettu ulkomailla ja työpaikkaohjaajien taitotasoa on nostettu paikallisilla täsmäkoulutuksilla. Viimeisimpänä uudistuksena ammattiosaamisen näytöt on viety työssäoppimispaikoilla ja -jaksoilla suoritettaviksi.

Työssäoppiminen tarjoaa hyvin organisoituna paljon mahdollisuuksia oppimisen kontekstiin. Opiskelija voi markkinoida itseään työpaikalle, oppii työelämän sääntöjä ja kerää itselleen hiljaista tietoa työpaikalta. Lisäksi työssäoppimisjakson aikana ohjaava opettaja luo verkostoa työelämään päin ja voi kerätä ajankohtaista tietoa paikallisista työmarkkinoista.

Työssäoppimiseen liittyy myös joitakin uhkia. Näistä suurimpana ehkä on työssäoppimispaikan suhtautuminen työssäoppijaan. Jos työssäoppijalle ei anneta riittävän haasteellisia ja vaihtelevia tehtäviä tai työpaikan henkilöstö suhtautuu oppijaan ja opiskeluun negatiivisesti. Lopputuloksena tässä voi olla oppijan motivaation laskeminen ja pahimmillaan jopa opintojen keskeytys.

Olen toiminut Forssan ammatti-instituutissa opetustehtävissä vuodesta 2002 lähtien. Koko tämän ajan olen työskennellyt tekniikan ja liikenteen koulutusalaan kuuluvalla kone- ja metallitekniikan osastolla tuntiopettajana. Tehtäviini kuuluvat levyseppähitsaajille opetettavat ammatilliset aiheet ja niihin liittyvä työssäoppimisen valvonta.

Käytännössä omalla osastollani työssäoppiminen tapahtuu niin, että etukäteen sovittuna aikana yhden luokan opiskelijat menevät työssäoppimisjaksolle. Ohjaava opettaja opastaa opiskelijat etsimään työpaikat ja avustaa sopimuspaperien täyttämässä. Työssäoppimisen aikana ohjaava opettaja valvoo työssäoppimisen sujumista kunkin opiskelijan osalta parhaaksi katsomallaan tavalla. Työssäoppimisjakson aikana tulisi suorittaa yksi ammattiosaamisen näyttö. Näyttö myös arvioidaan kolmikantaisesti suorituksen jälkeen. Työssäoppimisjakson loputtua ohjaava opettaja kerää tiedot arvioinneista ja muista työssäoppimiseen liittyvistä dokumenteista ja toimittaa ne arkistoitaviksi.

Ohjaavan opettajan kannalta työssäoppimiseen liittyy jakson aloittavat ja lopettavat sekä jaksonaikaiset ohjaustehtävät. Lisäksi ohjaavan opettajan on oltava käytännössä koko ajan valmiudessa tehdä muutoksia yksittäisen opiskelijan työssäoppimiseen. Lisäksi opettajan pitää ohjauksellaan pystyä määrittelemään koko prosessin toimivuus kuitenkin puuttumatta liikaa työssäoppimispaikan sisäiseen toimintaan.

Opetushallituksen tämänhetkisen suosituksen mukaan työssäoppimisjaksoa ohjaavilla opettajilla tulisi olla neljän opintoviikon laajuinen työssäoppimiseen liittyvä koulutus. Työpaikoilla toimivilla ohjaajilla taas tulisi olla kahden opintoviikon laajuinen koulutus työssäoppimisesta. Forssan seutukunnalla työpaikkaohjaajia on vuosien aikana koulutettu niin, että voidaan Forssan ammatti-instituutin oppisopimusjohtaja Vesa Talikan sanoin todeta ”yhdellä prosentilla asukkaista olevan työpaikkaohjaajan kahden opintoviikon opinnot suoritettuina”. (V. Talikka, haastattelu 16.12.2011.)

Tässä tutkimuksessa pyritään selvittämään työssäoppimisen ohjaukseen ja valvontaan liittyviä käytänteitä Forssan ammatti-instituutissa. Tutkimustulosten analysoinnin jälkeen on tarkoitus kirjata kehitysehdotukset ja mahdollisesti rakentaa uusia, toimintaa tehostavia, ohjausmalleja. Tutkimus on hyvin laaja-alainen koskien kuutta eri koulutusala. Tästä syystä kehittämissuhteita tulee useita. Toisaalta oppilaitoksen etuna olisi yhtenäistää ohjeistusta ja toimintametoodeja.

Tutkimus tehdään vain työssäoppimisen ohjausta suorittaneiden opettajien keskuudessa. Opiskelijat ja työelämän edustajat on rajattu tämän tutkimuksen ulkopuolelle. Tähän on päädytty siitä syystä että tutkimustulokset saadaan opettajien ja oppilaitoksen kannalta rajattua selvästi. Ennen tämän tutkimuksen tuottamien kehittämissuhteiden toimeenpanemista pitää niitä kuitenkin peilata myös työssäoppijoiden ja työssäoppimispaikkojen näkökulmasta.

Tutkimus on jaettu kuuteen osaan. Aluksi määritellään vastaajaryhmien taustatietoja, toisessa osassa kartoitetaan vastaajan resursseja hoitaa työssäoppimisjakson ohjausta sekä ohjaamisen vaikutusta opettajan osaamisen

kehittymiseen. Kolmannessa osassa selvitetään käytännön toimintameto-
deja työssäoppimisjaksolla sekä työssäoppimisen aiheuttamaa stressiä
opettajilla. Neljännessä osassa kysymyksillä hahmotetaan toisen ja kol-
mannen luokan työssäoppimisjaksojen toimintojen eroja. Viides kysymy-
sosio tarkentaa työssäoppimiseen liittyvien ammattiosaamisen näytön ja
työssäoppimisen palautteen toteuttamista. Lisäksi osiossa tarkennetaan
vastaajan kokemuksia omasta kehittymisestä, kollegoiden tuesta ja työssä-
oppimisjakson sopivuudesta lukujärjestykseen. Kuudennessa osassa on
avoimia kysymyksiä joihin vastaaja voi kertoa ongelmistaan työssäoppi-
misjaksoilla ja antaa kehittämissuhteita työssäoppimisjaksojen toteut-
tamiseen.

1.1 Tutkimuksen taustaa

Tätä tutkimusta aloin tekemään omasta kiinnostuksesta aihetta kohtaan.
Toisaalta myös työnantajallani oli kiinnostusta saada aiheesta tutkimustie-
toa, jolla työssäoppimisprosessia oppilaitoksessa voitaisiin kehittää. Tähän
tarvitaan tietoa työssäoppimisen ohjaamisen aiheuttamasta työtaakasta
opettajille. Lisäksi työssäoppimisen henkistä rasitusta opettajalle on syytä
pohtia koska työssäoppiminen eroaa varsinaisesta opettajan työstä huo-
mattavasti. Näitä seikkoja on hyvä peilata työnantajan tarjoamia resursseja
vastaan ja analysoida työssäoppimiseen varattujen resurssien riittävyyttä.
Tämän kyselyn avulla selvitetään myös työssäoppimisprosessin vaikutusta
opettajan kehittymiseen ammatissaan. Tutkimuksen avulla pyritään pei-
laamaan opettajien oppimiskäyttäytymistä urakehityksestä tehtyjen tutki-
musten tuloksiin. (Järvinen 2000,109 –116.)

Työssäoppimista on toteutettu Forssan ammatti-instituutin kaikilla koulu-
tusalloilla vuodesta 2001 alkaen. Tästä huolimatta varsinaiset tutkimustu-
lostokset aiheesta ovat vähäisiä. Oppilaitoksen laatukäsikirjassa ja toiminta-
ohjeissa työssäoppimista on ohjeistettu, mutta informaatio on melko sirpa-
leisesti eri dokumenteissa. Tarkemmat informaatiot löytyvätkin alakohtai-
sista opetussuunnitelmista. Näitä tutkittuani olen havainnut että ohjeistus
on varsin erilaista eri koulutusaloilla. Tutkimuksessa onkin hyvä analysoi-
da olemassa olevaa ohjeistusta tässä viitekehityksessä. Oma kiinnostukseni
aihetta kohtaan heräsi kun monia työssäoppimisjaksoja ohjanneena olen
havainnut niissä useita kehittämistä kaipaavia osa-alueita.

Työssäoppimista on Suomessa tutkittu melko runsaasti. Tutkimuskohteena
ovat pääsääntöisesti olleet työssäoppijat ja työssäoppimispaikat. Työssä-
oppimista ohjaaviin opettajiin suuntautunutta tutkimustietoa ei ole kovin
kaan paljon käytettävissä. Mahdollisuuksien mukaan tämän tutkimuksen
tuloksia tullaan analysimaan muiden Suomessa julkaistujen tutkimusten
tuloksiin. Virtanen ja Collin toteavat työssäoppimiseen liittyvissä tutki-
muksissa opettajien näkökulman olevan vähän tarkasteltu (Eteläpelto ym
2007, 220).

1.2 Tutkimuksen tavoitteet ja kulku

Tutkimuksen tavoitteena on kartoittaa Forssan ammatti-instituutin työssäoppimista ohjaavien opettajien resursseja ohjaustoimintaan. Lisäksi tutkimuksessa paneudutaan näiden opettajien omaan näkemykseen mahdollisuuksista ja motivaatiosta ammatilliseen kehitykseen. Halukkuutta omaan urakehitykseen kartoitetaan ja peilataan aiemmissa tutkimuksissa todettuun opettajan urakehitykseen eri ammatti-iässä (Järvinen 2002, 264 – 265). Tutkimuksen avulla pyritään selvittämään opettajan ammatti-identiteetin muuttumista työssäoppimisen vaikutuksesta. Lisäksi tutkimuksen avulla saadaan tietoa oppilaitosorganisaation oppimiskyvystä ja erityisesti oman toiminnan kautta esiin tulevasta itsegeneroidusta oppimisesta. Tutkimuksesta selviää myös organisatoriset valmiudet kehittää omaa oppimista.

Tutkimus tehdään kyselytutkimuksena oppilaitoksen opettajille, joiden työnkuvaan kuuluu työssäoppimisen ohjausta. Kyselyssä on 54 kysymystä, joista kolme on avoimia kysymyksiä ja loput monivalintakysymyksiä. Kysely on verkkopohjaisena eli vastaaja on voinut vastata kyselyyn itselle parhaiten sopivana aikana tietokoneen välityksellä. Kysely oli esillä ja vastattavissa 26.2.2011- 9.3.2011. Kyselystä ilmoitettiin koko opettajakunnalle sähköpostin välityksellä 26.2.2011. Sähköpostin viestissä pyydettiin niitä opettajia vastaamaan kyselyyn jotka ovat ohjanneet oppilaita työssäoppimisjaksoilla.

2 VIITEKEHYS

2.1 Työssäoppiminen

2.1.1 Työssäoppiminen käsitteenä

Työssäoppiminen ja työssä oppiminen sekoitetaan usein toisiinsa. Opetushallituksen määritelmän mukaan työssäoppiminen on oppilaitoksen järjestämän opetussuunnitelmaan perustuvan koulutuksen työelämäkontekstissa tapahtuva suunnitelmaperusteinen, valvottu, tavoitteellinen ja arvioitava oppimismetodi. Työssäoppimisen yksi peruspilari on sen kolmikantaisuus, johon kuuluvat koulutuksen järjestäjä, opiskelija ja työssäoppimispaikka. (Tonet- työssäoppimisen tietopalvelu, 2011)

Työssä oppiminen taas on työnteon aikana satunnaisesti tapahtuvaa non-formaalista oppimista. Tuloksellinen työssä oppiminen on hyvin paljon riippuvaista työntekijän (oppijan) omasta motivaatiosta ja halusta oppia uutta. Työssä oppimisen tuloksia ei yleensä arvioida jälkikäteen vaan tuloksien oletetaan näkyvän työntekijän hiljaisen tiedon lisääntymisenä.

Jokisen (2009, 10 –11) mukaan näiden käsitteiden ero ei ole selviö edes väitöskirjatasolla. Kallio (2000, 29), Järvensivu (2006, 30), Tikkamäki (2006, 32) ja Varila (2003, 17) käsittävät työssä oppimis-käsitteen työpäikällä ja työyhteisössä tapahtuvaksi oppimiseksi (Jokinen 2009, 11).

Työssäoppimisen ja työssä oppimisen käsitteiden eron helpottamiseksi myöhemmin tässä työssä käytetään työssä oppimisesta (eli oheisoppimisesta) nimitystä ammatissa oppiminen.

2.1.2 Työssäoppimisen historia

Ammatillisen opetuksen lähestyminen työelämän tarpeisiin alkoi Ammatikasvatushallituksen perustamisesta 1960-luvun puolivälissä (Eteläpelto ym 2007,). On huomattava että samoihin aikoihin myös perusopetusta uudistettiin luomalla peruskoulujärjestelmä, joka otettiin käyttöön 1970-luvun alkupuoliskolta alkaen. Keskiasteen koulutuksen uudistus 1980-luvulla vei ammattiopetusta vielä enemmän kouluopetuksen suuntaan. Kun 1990-luvulla herättiin suuntaamaan ammatillista koulutusta työelämän tarpeita vastaaviksi tarvittiin tämän tavoitteen saavuttamiseksi koulutuksen ja työelämän välille toimiva yhteys. Vuoden 1998 alussa saatiinkin aikaiseksi valtion, yrityselämän ja opetusalan toimijoiden kesken suositus, jolla saatiin vahva tuki työssäoppimisen laajentamiselle (Jokinen 2009, 45).

Työssäoppiminen nostettiin 1990-luvulla esiin vastaamaan sen ajan koulutuspolitiikan edellyttämiin osaamisen ja kompetenssin vaatimuksiin. Ammatillinen koulutus saatiin vastaamaan sille osoitettuihin taloudellisiin tehtäviin. Näitä olivat kansantalouden voimistaminen, työvoiman valmistaminen elinkeinoelämän tarpeisiin ja yksilön varustaminen elantonsa hankkimisen. (Lehtisalo & Raivola 1999, 38 – 39.)

Työssäoppimisesta tuli, pääosiltaan 2000-luvulla käyttöön otettu, tärkeä opetuksen ja oppimisen metodi.

2.1.3 Työssäoppimisen teoria

Oppilaitosmaisen, teoreettisen, opetuksen isona puutteena on aina ollut kontekstittömyys tavalliseen työnteon arkeen. 1990-luvulle tultaessa sen ei enää katsottu tuottavan riittäviä tuloksia työelämän tarpeisiin. Suurimpana ongelmana pidettiin koulumaailman ja työelämän etäisyyttä toisistaan. Toisaalta haluttiin parantaa opiskelijoiden kykyjä siirtää oppilaitoksessa opittuja teoreettisia tietoja käytännön työhön. Koulumaisen opetuksen aiheuttamat opiskelijoiden motivaation puute, opintojen keskeytykset sekä opiskelijoiden tietämättömyys työelämän säännöistä ja käytännöistä saivat koulutuksesta päättävät tahot kehittämään uusia toimintamalleja. (Lehtisalo & Raivola 1999, 138 –144.)

Virtanen ja Collin (Eteläpelto ym 2007, 216 –217) määrittelevät työssäoppimisen olevan suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa aiemmin käytössä olleeseen työharjoitteluun verrattuna. Työharjoittelussa opiskelija pääsi soveltamaan koulussa opittuja asioita työelämään ja työssäoppimisjaksolle lähdeittäessä sovitaan ennalta työpaikalla opittavat asiat. Opetushallitus on ohjeistanut oppimistavoitteiden laatimisen työssäoppimisjaksoa varten opetussuunnitelmalähtöisesti. Suunnitelmallisen oppimisen onnistumiseksi kaikkien osapuolten on tunnettava oppimistavoitteet. Työssäoppiminen tulee jakaa tasaisesti koko opintojen ajalle kuitenkin opiskelijan valmiudet huomioon ottaen. Tästä johtuen työssäoppimisjaksojen sijoittuminen painottuu opintojen toiselle ja kolmannelle vuodelle.

Työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa on pääsääntöisesti yksilökeskeistä oppimista. Työssäoppimisorganisaation ei katsota saavan suoranaista reaalihyötyä työssäoppijasta vaan tärkeintä on työssäoppijan oppiminen ja kehittyminen omalla alallaan. Humanistisesti ja sosiaalipoliittisesti ajateltuna tärkeätä on myös kasvu ihmisenä ja yhteiskunnan jäsenenä. Opetushallituksen kone- ja metallialasta vastaavan yli-insinööri Seppo Valion sanoin: ”Ammattiosaamisen näytön sisällyttämisen opintoihin voidaan myös katsoa kohottavan opiskelijan itsetuntoa ja parantavan näin uskoa omiin kykyihin.” (S. Valio, alustus 25.1.2010.)

Opettajan rooliksi työssäoppimisessa muotoutuu usein oppijan tukeminen pyrkimyksissään. Tukea oppijalle opettaja voi antaa mallittamalla oppimisen eri subjekteja ja refleктоimalla oppijan ajattelua. Opettajan mahdollisuudet antaa tukea oppijalle riippuu paljon oppilaitoksen tarjoamista resursseista työssäoppimisprosessiin. Käytännössä opettaja on sidottu työnantajan hänelle laatimaan lukujärjestykseen ja siinä edellytettävän lähiopetuksen antamiseen.

Työssäoppimispaikkojen sopivuutta pohdittaessa pitääkin miettiä mitkä ovat työpaikkaohjaajan mahdollisuudet toimia opiskelijan ohjaajana ja mentorina. Jos nämä ominaisuudet eivät täyty opiskelijan oppimistavoitteiden saavuttaminen työssäoppimisjakson aikana vaikeutuu.

2.1.4 Työssäoppimisen järjestäminen käytännössä

Työssäoppiminen on riippuvaista hyvin monista eri tekijöistä. Näitä ovat oppilaitoksen järjestämät resurssit valvontaan ja ohjaukseen, työssäoppimispaikkojen määrä oppilaitoksen toiminta-alueella, talouden yleiset suuntaukset, työssäoppimispaikkojen vakituisten työntekijöiden suhtautuminen työssäoppijoihin ja jopa vuodenaikojen vaihtelut.

Oppilaitoksen sisällä ongelmia saattaa aiheuttaa lukujärjestysten laatiminen niin että ohjaavalle opettajalle ei jää riittävästi opetuksetonta aikaa jolloin voisi hoitaa työssäoppimista. Työssäoppimispaikkojen määrää rajoittavat niiden soveltuvuus eri koulutusalojen työssäoppimispaikoiksi. Rajoituksia voi aiheuttaa vakituisen henkilökunnan vähyys, työaikojen sopimattomuus, työn luonne ja työpaikan laitekanta.

Talouden yleiset trendit aiheuttavat paljon ongelmia. Ainakin kone- ja metallialalla kalenterivuoden alku on yleensä erittäin hiljaista aikaa. Tällöin yrityksissä on vaikeuksia löytää edes vakituiselle henkilökunnalle riittävästi töitä. Monesti tähän aikaan vuodesta niissä pidetäänkin erinäisiä lakisääteisiä vapaapäiviä. Tämän kausivaihtelun vaikuttavuus on erilaista eri vuosien välillä, riippuen maailmantalouden tilasta.

Joillakin työssäoppimispaikoilla henkilöstöllä ja erityisesti ammattiliiton edustajilla saattaa olla työssäoppimisen vastainen asenne. Tämä näkyy toimintana, jolloin esimerkiksi pääluottamusmies kieltää ottamasta työssäoppijaa yritykseen vaikka yrityksessä ei olisi mitään toiminnallisia häiriöitä kuten lomautuksia tms.

Vuodenajat vaikuttavat paljon työssäoppimispaikoille kulkemisessa. Alaikäiset käyttävät monesti mopoja ja moottoripyöriä jolloin syys-, talvi- ja kevätkelit vaikeuttavat huomattavasti kulkemista.

2.1.5 Optimaalinen työssäoppimisjakson ohjaus

Optimaalisessa työssäoppimisjakson ohjauksessa ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan on keskenään pohdittava mitä opetussuunnitelmassa mainittuja asioita työssäoppimisjakson aikana voidaan toteuttaa. Tätä ennen opettajan on tutustuttava työpaikkaan yleisesti ja päätettävä onko se työssäoppimispaikaksi soveltuva.

Työssäoppimisjakson aikana opettajan on säännöllisesti pidettävä yhteyttä työssäoppimispaikkaan, sekä työpaikkaohjaajaan että opiskelijaan. Työssäoppimisjakson päättyessä opiskelijan suoritukset työssäoppimisjakson aikana on arvioitava kolmikantaisesti, opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja.

Työssäoppimisjakson päätyttyä opettajan velvollisuus on tehdä vaadittavat raportoinnit ja arkistoinnit.

2.1.6 Työssäoppimisen ohjauksen ongelmat

Ongelmakohtia työssäoppimisen ohjauksessa ovat ohjauuskäyntien sovitaminen työssäoppimispaikan aikatauluun ja opettajan omaan lukujärjestykseen. Ohjaavan opettajan omassa lähiopetuksen työjärjestyksessä saattaa olla liikaa opetustunteja työssäoppimisjakson aikana, jolloin työssäoppimisen ohjaukselle ei löydy riittävästi aikaa.

Työssäoppimispaikoista aiheutuvat ongelmat ovat työaikojen vaihtelevuus, opiskelijat saattavat olla päivä- tai iltavuorossa tai matkatöissä. Lisäksi työssäoppimispaikkojen sijainti kaukana oppilaitoksesta rajoittaa ohjauuskäyntejä työssäoppimispaikoissa.

Vähäsantanen toteaa että ongelmana ammattiopiston opettajilla voi esiintyä ammatti-identiteetin fragmentoitumisesta johtuvaa stressiä kohdata uusia tilanteita erityisesti työpaikkaympäristöissä. Opettaja voi myös kokea olevansa ei-toivottu henkilö työssäoppimispaikan työntekijöiden keskuudessa. (Eteläpelto ym 2007, 168-171)

2.1.7 Työssäoppimiseen liittyvä ohjeisto

Työssäoppimisen toteuttamista säädellään monissa toisen asteen koulutuksen järjestäjiä velvoittavissa ohjeistoissa. Näitä ovat muun muassa laki ammatillisesta koulutuksesta, , laki nuorista työntekijöistä, työturvallisuuslaki sekä työehtosopimukset ja -lait. Myös Opetushallitus on ohjeistanut koulutuksen järjestäjiä työssäoppimisen järjestämiseksi laatimillaan opetussuunnitelman perusteilla. Edellä mainittujen lisäksi myös muut opetustoimeen ja koulutuksen järjestämiseen liittyvät lait ja asetukset ovat velvoittavia työssäoppimisen yhteydessä.

2.1.8 Työsuojelunäkökohdat

Työssäoppimisjakson aikana opiskelijan työsuojelu- ja työturvallisuusasiat ovat työssäoppimispaikan vastuulla (Arajärvi & Aalto-Setälä 2004, 149). Oppilaitoksen vastuulla on tarkastaa ennalta työssäoppimispaikan toiminta ja työturvallisuuteen liittyvät asiat. Forssan ammatti-instituutin laatukäsikirjan ja toimintaohjeen mukaan vasta tämän jälkeen voidaan työpaikan kanssa tehdä sopimus työssäoppimisen järjestämisestä. Normaalikäytännön mukaisesti työssäoppijat ovat oppilaitoksen vakuutusturvan piirissä.

2.1.9 Korvaukset eri tahoille

Opetushallituksen ohjeistuksen ja lainsäädännön mukaan työssäoppimisjaksolta on mahdollista maksaa rahallista korvausta. Korvausta voidaan maksaa opiskelijalle, työssäoppimispaikalle tai molemmille erikseen. Korvauksen voi maksaa työnantaja opiskelijalle sekä oppilaitos työssäoppimispaikalle. Mikäli työnantaja maksaa korvausta opiskelijalle työssäoppiminen katsotaan tehtäväksi työsuhteessa ja tällöin opiskelija ei ole oppilaitoksen vakuutusturvan piirissä. Forssan ammatti-instituutissa pääsääntönä on ettei korvauksia makseta.

2.1.10 Ohjaustavat

Työssäoppimisen ohjaustavat ovat pitkälti ohjaavan opettajan valittavissa. Tavallisesti ohjaava opettaja sopii työpaikkaohjaajan kanssa ajan jolloin ohjauskäynti työssäoppimispaikalle tehdään. Varsinaisia ohjauskäyntejä ei tavallisesti ehdi järjestää montaa yhden työssäoppimisjakson aikana. Puhelimitse työssäoppimispaikoille ollaankin yhteydessä useammin. Tällöin voidaan mahdollisiin häiriöihin puuttua nopeasti ja kohdentaa ohjausta ongelmatapauksiin. Muita ohjaustapoja ovat erilaiset sähköiset viestin- ja informaationvälitystavat, kuten sähköposti, oppimisalustat, puhelimitse välitettävät multimediamiestit jne.

2.2 Työssäoppiminen Forssan ammatti-instituutissa

2.2.1 Työssäoppimisprosessin ohjeistus

Työssäoppimisen ohjeistus on Forssan ammatti-instituutin laatukäsikirjan menettelyohjeosiossa. Ohjeistuksella on pyritty saamaan työssäoppimisen ohjaus yhtenäiseksi kaikilla koulutusaloilla, ottaen kuitenkin eri alojen erityisvaatimukset huomioon. Työssäoppimisprosessin perusvaatimuksia ovat työpaikan sopivuus työssäoppimispaikaksi sekä työpaikan henkilöstön sitoutuminen työssäoppimiseen.

2.2.2 Työssäoppimisen ohjauksen resurssit Forssan ammatti-instituutissa

Forssan ammatti-instituutin toimintaohjeissa on määritelty opettajan ohjausresurssiksi 1 opetustunti opiskelijan opintoviikkoa kohden. Erillisiä lisäresursseja on varattu työpaikkaohjaajan koulutukseen, erityisoppilaiden ohjaukseen ja ammattiosaamisen näytön valvontaan. Työpaikkaohjaajan koulutukseen on varattu ½ tuntia viikossa mikäli tarve vaatii. Erityisoppilaiden ohjaukseen on tarvittaessa mahdollista käyttää ½ tuntia viikossa. Ammattiosaamisen näytön valvontaan on varattu ½ tuntia opintoviikkoa kohti. Tätä resurssia on käytettävissä mikäli näyttöä ei tehdä työssäoppimisjakson aikana työpaikalla vaan virka-ajan ulkopuolisella ajalla. Näitä erillisiä resursseja ei lasketa opettajan palkkaan ennalta vaan ne täytyy erikseen laskuttaa. (T. Koivula, haastattelu 13.10.2011)

2.2.3 Opiskelijan vastuut ja velvollisuudet

Opiskelijan vastuulla työssäoppimisjaksolla ovat työpaikan sääntöjen ja ohjeiden noudattaminen. Työpaikalla annettujen, tavoitteiden mukaisten, tehtävien hoitaminen ja oppimispäiväkirjan pitäminen näin vaadittaessa. Opiskelijan on lisäksi toimittava ohjeiden mukaan niin, että hän voi antaa mahdollisen ammattiosaamisen näytön työpaikalla. Noudattaa annettuja ohjeita ruokailusta ja sen kustannusten korvaamisesta opiskelijalle. Opiskelijan on myös arvioitava omaa oppimistaan työssäoppimisjakson aikana

ja sen päättyessä sekä antaa palaute työssäoppimisjaksosta. (Fai, Laatujärjestelmän menettelyohje 2.2.3, 2008)

2.2.4 Oppilaitoksen johdon vastuut ja velvollisuudet

Oppilaitoksen johdon vastuulla on riittävien resurssien varaamisesta työssäoppimisen suunnitteluun ja toteuttamiseen sekä sopimuksien tekeminen työpaikoilla järjestettävästä koulutuksesta. Lisäksi oppilaitosjohdon tulee huolehtia opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutuksesta ja verkottumisesta, koulutuksen työelämävastaavuudesta ja koulutustarpeiden ennakoinnista sekä alueellisen ja paikallisen yhteistyön sujuvuudesta muiden oppilaitoksien kanssa. (Fai, Laatujärjestelmän menettelyohje 2.2.4, 2008)

2.2.5 Opettajan vastuut ja velvollisuudet

Opettajien vastuulla on työssäoppimisen integrointi opetussuunnitelmaan, työpaikkaohjaajien koulutus ja yhteydenpito näihin sekä työpaikan edellytysten varmistaminen työssäoppimisen järjestämiseksi. Opettajien pitää myös organisoida ja allekirjoittaa oppilaskohtaiset sopimukset, valmistaa opiskelijat suoriutumaan työssäoppimisjaksosta ja mahdollisesta näytöstä, laatia oppimistavoitteet ja –tehtävät yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa sekä suunnitella mahdollinen näyttö yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Lisäksi opettajan tulee tehdä muiden viranomaisten vaatimat lomakkeet työssäoppimisjaksolle lähtevistä opiskelijoista, ohjat opiskelijoita jakson aikana, seurata ja arvioida opiskelijan oppimista jakson aikana ja sen päättyessä sekä pitää kirjaa omasta ajankäytöstään ja laskutuksesta. (Fai, Laatujärjestelmän menettelyohje 2.2.5, 2008)

2.2.6 Työpaikan edustajan vastuut ja velvollisuudet

Työpaikan edustajan vastuulla ovat edellytysten tarjoaminen työssäoppimisen järjestämiselle ja informointi oppilaitokselle, kirjallisten sopimusten tekeminen oppilaitoksen edustajan kanssa työssäoppimisen ja mahdollisen näytön järjestämisestä, vastuullisen työpaikkaohjaajan nimeäminen, opiskelijan työturvallisuus sekä muiden sopimuksessa mainittujen asioiden järjestäminen. (Fai, Laatujärjestelmän menettelyohje 2.2.6, 2008)

2.2.7 Työpaikkaohjaajan vastuut ja velvollisuudet

Työpaikkaohjaajan vastuulla ovat opiskelijan perehdyttäminen työssäoppimispaikan toimintaan, työtehtäviin, työturvallisuuteen ja ohjata työn suorittamisessa, oppimista edistävien työtilaisuuksien luominen ja työkierroksen järjestäminen, työprosessin seuraamisen mahdollistaminen ja asiantuntijaohjauksen järjestäminen, oppimistehtävien suunnittelussa mukana oleminen. Lisäksi hänen tulee omalta osaltaan huolehtia työssäoppimisjakson tavoitteiden saavuttamisesta, osallistua mahdollisen näytön suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin, antaa palautetta koulutusorganisaatiolle sekä

ohjata ja arvioida opiskelijan oppimista työssäoppimisyksikön aikana ja sen päättyessä. (Fai, Laatuajärjestelmän menettelyohje 2.2.7, 2008)

2.3 Ammatillinen koulutus Suomessa

2.3.1 Historiaa

Ammattitaito on kautta historian omaksuttu harjoittelemalla ja olemalla apumiehenä ammattimiehen työparina. Manner-Euroopassa muodostui keskiajalla varsinainen ammattikuntalaitos. ”Ammattikunta muodostui tietyn alan itsenäisistä yrittäjistä, käsityöläismestareista ja heidän palveluksessaan olleista kisailevista ja mestareista. Ammattikunnan jäsenet olivat oikeutettuja kaupungissa ja määrättyillä lähialueilla yksinään valmistamaan ja myymään tekemiään käsityötuotteita. ... Ammattikuntien kukoistusaika oli Englannissa, Italiassa ja Ranskassa 1300- ja 1400-luvuilla. Saksassa se oli hieman myöhemmin. Saksalaisten käsityöläisten ja kauppiaiden mukana ammattikuntalaitos tuli Ruotsiin 1300-luvun alussa. Turun ja muiden Suomen kaupunkien ammattikunnat saivat Hansa-kauppiaiden ja heidän mukanaan tulleiden käsityöläisten välityksellä vaikutteita Pohjois-Saksasta ja Baltiasta. Suomessa ammattikuntasäädöksiä alettiin soveltaa samankaltaisesti Ruotsin kanssa, mutta ammattikuntien historia alkaa meillä varsinaisesti kuitenkin vasta 1620-luvulla. Suutarien ammattikunta syntyi Turkuun vuonna 1624.” (Mestarikiltaneuvosto 2011.)

Ammattikunnilla oli suuri vaikutusvalta kuluttajiin, kauppiasiin ja koko tuotantoketjuun. Niillä oli itse asiassa monopoliasema oman alansa suhteen. Ammattikuntien oikeudet oli lailla säädetty. Juridisesti ne olivat itsenäisiä yhteisöjä omine tuomioistuimineen, kirkkoineen ja kiltoineen. Käytännössä ammattikunta suojasi kaupungeissa omien tuottajien etuja markkinoilla ja määräitelti kuinka monta ammatinedustajaa alueellaan se hyväksyi. (Uusi-Hakimo 1992, 9.)

Ammattikunta takasi ammattinsa osaavien tekijöiden riittävyyden omalla koulutusjärjestelmällään. Toisaalta tämä järjestelmä myös takasi riittävän tulotason ammattikunnalleen. Oppipojasta kisälliksi vei kahdesta kuuteen vuoteen. Ennen mestarin arvoa kisällin piti vielä kiertää pari vuotta muiden mestarien opissa ja kerätä varallisuutta omaa verstaasta varten. Jos kaiken tämän jälkeen ammattikunta hyväksyi mestarin arvon kisällille sai hän oikeuden harjoittaa ammattiaan itsenäisesti, omassa verstaassaan. Oppipoika- kisälli- mestari- koulutusjärjestelmästä on vaikutteita näkyvissä vielä tämänkin päivän ammatillisessa koulutuksessa.

Suomessa ammattikuntalaitos ei koskaan saanut sellaista asemaa joka sillä oli manner-Euroopassa ja Englannissa. Ruotsi-Suomen geopolitiikasta johtuen tuotannollinen omavaraisuus oli yleistä. Uusi-Hakimo (1992, 11) kertoo Daniel Jusleniuksen korostaneen tätä elämäntapaa vuonna 1700. Suomessa ymmärrettiin, että ”Jokainen nainen oli leipuri, kokki ja oluenpanija, kun ne muualla vaativat erityisen koulutetun ammattilaisen. Miestenkin töissä käsityötaito oli itsestään selvä talonpidon onnistumisen ehto.”.

Ammattikuntalaitoksen merkityksen eri alueilla havaitsee tarkastelemalla sukunimistöä eri maissa. Manner-Euroopassa ja Englannissa eri ammatit toistuvat hyvin runsaasti sukunimissä (Saksassa Schumacher – kengäntekijä, suutari, Backer – leipuri, Englannissa Smith – seppä, Taylor – räätäli) kun taas Suomessa sukunimiä on otettu ympäröivästä luonnosta. (Uusi-Hakimo 1992, 11.) Poikkeuksen tästä tekevät ns. sotilasnimet, joita Ruotsi-Suomen sotaväen kirjurit keksivät, ilman sukunimeä, palvelukseen astuville sotamiehille (T.Hirsjärven muistiinpanot). Esimerkkeinä Lång, Abborre, Skog.

1812 Suomen hallinnon vaihtuminen Venäjän alaisuuteen toi entistä enemmän liberalismia, humanismia ja valistusta suomalaiseen yhteiskuntaan. Suomessa ammattikuntapakko ei koskaan saanutkaan ankaria muotoja. Mestariksi saattoi päästä kiertotietä valittamalla maistraattiin ja sitä kautta keskushallintoon saakka, jos ammattikunta eväsi mestarin arvon. Myös 1800-luvun alkupuoliskolla alkanut teollistuminen Suomessa tarvitsi ammattitaitoisia työntekijöitä kiihtyvään tahtiin. Toisaalta mestarin opissa tapahtunut oppi ei olisi toiminut riittävän nopeana koulutusväylänä eikä mestari olisi kyennyt opettamaan riittävän montaa oppipoikaa samanaikaisesti. Vuonna 1842, Keisari antoi asetuksen ”Hantverkkarien ja manufakturistien valmistamisesta Suomenmaassa”. Kolme vuotta myöhemmin asetukseen lisättiin täsmennyksiä siitä mitä taitoja kisällin piti hallita. Aluksi näitä olivat kristinopin riittävä tuntemus, luettavan käsialan kirjoitustaito ja neljän peruslaskutavan hallinta. Kuulustelun perusteella todistuksen oppipojalle saattoi antaa jokin koulu tai luotettava henkilö, tavallisimmin pappi. (Uusi-Hakimo 1992, 11 –12.) Ensimmäinen ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelma oli nähnyt päivänvalon.

Ammattikuntalaitos lakkautettiin Suomessa 1868, kun keisarillinen asetus kaupasta ja elinkeinosta tuli voimaan: ”Kauppiasten, vapriikinpitäjien ja hantvärkkareiden tuli kussakin kaupungissa perustaa yhdistyksiä, joiden tehtävänä oli mm. ulosantaa kisällintodistuksia ja mestarikirjoja.” (Mestarikiltaneuvosto 2011)

Tästäkin huolimatta vielä 1800-luvun lopussa lapset oppivat käden taidot vanhemmiltaan perinnekoulutuksena. Koululaitoksen alkuaikoina tämä näkyi yleisenä koulunkäynnin aliarvioimisena ja vähäisenä osallistumisena oppitunneille. (Valta 2002, 35.)

1800-luvun lopulla ja 1900-luvun alussa Suomessa oli vallalla voimakas kansallisaate joka vaikutti hyvin paljon suomalaiseen koulutuspolitiikkaan. Tuona aikana nousivat uudet yhteiskunnalliset virtaukset kuten työväenliike, naisasialiike ja raittiusliike. Myös kansallistunne, sortovuosien kohottamana, nousi kansan keskuudessa. (Lehtisalo & Raivola 1999, 105)

1898 piirijakoasetuksella kunnat velvoitettiin perustamaan koulu oppilasmäärään perustuvan kriteeristön mukaisesti. 1907 julkaistiin yleistä oppivelvollisuutta selvittäneen komitean mietintö. Kansanopetuksen isänä pidetty Uno Cygnaeus eikä kansallisuusmiehenä tunnettu J.V. Snellman varsinaisesti piitänneet ammatillisen koulutuksen kehittämisestä (Lampinen 1998, 36).

Tekniikan alan korkeakoulutus Suomessa alkoi kun Teknillisen korkeakoulun syntysanat sanottiin vuonna 1908. Teknillisten oppilaitosten historia alkaa vuodelta 1911, jolloin Tampereen teknillinen oppilaitos perustettiin. Kauppaoppilaitoksia oli tällöin maassamme jo useita. Sairaanhoidon opetus oli aloitettu jo 1800-luvun lopussa. Varsinaista yhtenäistä ammatillisen koulutuksen järjestelmää ei tuolloin vielä ollut. 1820-luvulta lähtien Suomessa toimivat yksityisten ja kuntien ylläpitämiä sunnuntaikouluja. Sunnuntaikoulujen käyminen oli monesti edellytyksenä kisällin ja mstarinkirjan saamiseen. Sunnuntaikouluista muodostui käsityöläiskoulujen kautta valmistavia ammattikouluja vuonna 1900 annetulla asetuksella. (Ruohotie, Honka & Mustonen 2000, 48 –52.) Vasta vuonna 1920, ensimmäisen maailmansodan ja Suomen itsenäistymisen jälkeen, annetun asetuksen perusteella yleiset ammattikoulut saivat alkunsa. (Lehtisalo & Raivola 1999, 106 –107.)

1930-luvulla maailmanlaajuinen lama ja toinen maailmansota vaikuttivat ammatilliseen koulutukseen lamaanuttavasti. Sodanjälkeisellä nousukaudella ammatillista koulutusta kehitettiin voimakkaasti kaikilla aloilla. Kokonaisuutena ammatillisen koulutuksen järjestelmä oli kuitenkin hyvin hajanainen. Tutkinnot olivat eri pituisia ja taseisia. Vasta 1958 annettu ammattikouluasetus ja 1966 perustetun Ammattikasvatushallituksen toiminta aloittivat ammattikoulutuksen nousun Suomessa. (Lampinen 1998, 218) Ammatillinen koulutus on alkuvaiheistaan asti ollut Suomessa lähinnä luokkaopetusta ilman työpaikkakontekstia. Vasta 1980-luvun alussa ammatillisen koulutuksen tavoitteita linjattiin vastaamaan laadullisesti työelämän vaatimuksiin. Samaan aikaan tehty keskiasteen uudistus takasi koulutusoikeuden koko ikäluokalle. Lisäksi oppilaspaikkamääriä suunnattiin työelämän tarpeiden mukaan ja ammatillisen koulutuksen tuli taata etenemisväylä korkeakouluopintoihin.

Lyhyesti ilmaistuna 1900-luvun alussa ammattiin opiskelusta irrotettiin työn ohessa tapahtuva harjoittelu. Alkoi ammattiin opiskelu pulpetissa istumalla. 1990-luvulla ammattiin opiskeluun liitettiin taas työpaikoilla tapahtuva harjoittelu. Nimeksi tuli työssäoppiminen. (Jokinen, Lähtenmäki & Nokelainen 2009, 15 –21.)

Työssäoppiminen liitettiin koulutusaloiksi opetussuunnitelmiin jous-tavalla aikataululla. Ensimmäisinä koulutusaloina olivat terveydenhoito- sekä kaupan ja hallinnon alat 1990-luvun puolivälistä alkaen. 2000-luvun ensimmäisten viiden vuoden aikana työssäoppiminen oli tullut kaikkien koulutusalojen opetussuunnitelmiin. (Jokinen ym. 2009, 45.)

Toisaalta täytyy todeta että terveydenhoito- eli sairaanhoitoalalla työssäoppimisprosessi on ollut hyvin merkittävä koko alan koulutushistorian ajan. Venny Snellmannin mukaan sairaanhoitajaoppilaat olivat opetussairaaloissa ilmaista työvoimaa ja työvoimareserviä sairaalalle. (Sarkio 2007, 12)

2.3.2 Opiskelijan arviointi

Suomalaisen koulumaailman määräävänä linjana on ollut didaktiikan normatiivisuus ja arvioinnin perustaminen ulkoa opittuihin tietoihin (Uusikylä & Atjonen 2000, 27 – 30, 167). Näistä johtuen ongelmaksi muodostuikin epämuodollisen oppimisen huono arvostus opetuksessa ja koko suomalaisessa yhteiskunnassa. Koko suomalaisen koululaitosjärjestelmän olemassaolon ajan maassa on arvostettu ainoastaan oppilaitoksissa tapahtuvaa formatiivista oppimista. Vasta viime vuosina opetuksen arvioinnissa on ollut mahdollista ottaa huomioon kognitiivisten ja konstruktivististen taitojen kehittyminen. Arviointiin on nykyisellään lisätty myös opiskelijan omaa arviointia oppimastaan. Näin opiskelijan itsetuntoa voidaan vahvistaa ja rohkaista opiskelijan identiteetin kasvua. (Uusikylä & Atjonen 2000, 175 – 177.) Viime vuosina opetussuunnitelmiin on rakennettu osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen mahdollistavia arviointikäytäntöjä. Yhteiskunnan tavoitteena onkin saada kaikille nuorille joku ammattitutkinto ennen työelämään siirtymistä. Tästä johtuen myös pääosa ammatikoulutuksesta on tutkintotavoitteista.

2.3.3 Forssan ammatti-instituutin historia

Forssan ammatti-instituutin historia alkaa vuodelta 1911 jolloin perustettiin Tammelan veistokoulu. 1947 perustettiin Forssan kauppalan poikain valmistava ammattikoulu. 1994 yhdistettiin paikalliset Forssan terveydenhuolto-oppilaitos, Lounais-Hämeen kauppappilaitos ja Forssan ammattikoulu. Mukaan tulivat myös Tammelan käsi- ja taideteollisuusoppilaitos sekä Tammelan Metsäkoulu. Nimeksi tälle tuli Forssan ammatti-instituutti. Koulutuksen järjestäjänä Lounais-Hämeen kuntien ylläpitämä Lounais-Hämeen ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä. (Forssan ammatti-instituutin esittely, 2011)

2.4 Oppiminen ja identiteetti

2.4.1 Oppimisen teoriaa

Oppiminen on prosessi jota on paljon tutkittu mutta vieläkin sitä ei täysin ymmärretä. Opetusteoreemissa on viime vuosisadan aikana tultu behaviorismista kognitivismiin kautta konstruktivismiin. Samassa kehityksessä oppiminenkin on saanut uusia merkityksiä. Behaviorismissa oppija nähtiin kohteena jota opetettiin. Äärimmilleen vietynä opetus ohjasi oppijaa palkein tai rangaistuksin. Kognitivismissa oppijaa opetettiin tekemiseen osallistumalla ja ohjaamalla oikeisiin päätelmiin. Konstruktivismissa oppija osallistuu tekemiseen ja reflektoi omaa tekemistään. Reflektion kautta oppija luo uutta tietoa omasta tekemisestään ja ohjaa tulevaa toimintaansa mielestään järkevään suuntaan. Reflektoidakseen omaa toimintaansa ja oppiakseen siitä täytyy oppijalla olla hyvät metakognitiiviset taidot. Metakognitiiviset taidot tarkoittavat tässä oman oppimisprosessin ohjaamisen taitoa. (Uusikylä & Atjonen 2000, 124 – 129.)

Toisen asteen koulutuksessa oppijan suunnan määrittämisessä on usein apuna työpaikkaohjaaja eli mentori, joka selventää tavoitteet oppijalle. Työpaikkaohjaajan toimiessa mentorina hän auttaa työssäoppijaa oppimaan asioita joita hänen olisi yksin mahdotonta oppia. Tästä oppimisen alueesta Vygotski käyttää nimitystä lähikehitysvyöhyke. Vygotskin esittämän teorian mukaan oppijan ei ole mahdollista oppia liian vaikeita asioita täysin itsenäisesti mutta ohjaajan antamalla avulla oppija oppii myös näitä asioita. Tämä Vygotskin mukaan nimetty oppi ei ole kovinkaan kaukana jo Sokrateen esittämästä oppimisopista, sunysiaasta. (Himanen 2009, 119.)

Himanen mainitsee Kukoistuksen käsikirjassaan ihmisen perustarpeisiin kuuluvan arvostuksen olevan suurin tekijä yksittäisen ihmisen onnellisuutta ja tyytyväisyyttä arvioitaessa. Tältä pohjalta ajateltuna ammatillisen koulutuksen tavoitteeksi voidaankin ajatella oppilaiden oman käsityksen itsestään muokkaamisen. Kun oppilaat ovat työssäoppimassa ja saavat onnistumisen kokemuksia sekä arvostusta muilta työntekijöiltä heidän perustarpeensa tyydytty. Näin ajatellen taas tukitoimien tarve oppilaiden psyykkisiin oirehtimisiin vähenee. (Himanen 2009, 131 –134.)

2.4.2 Viisi ammatissa oppimisen teoriaa

Oheis- eli ammatissa oppimiseen voidaan katsoa liittyvän muutamia eri teorioita. Järvinen ja muut esittävät viisi eri teoriaa. Näitä ovat Mezirowin reflektiivisen ja transformatiivisen oppimisen teoria, Marsickin ja Watkinsin informaalisesta oppimisen teoria, Argyriksen ja Schönin organisatonaalisesta oppimisen teoria, Nonakan ja Takeuchin tiimin kokemuksellisen oppimisen teoria, jossa vaikuttavat myös johtajien oppimista tukeva asenne (Revans) sekä tiimien tietoinen käyttö oppimista tukevana toimintana (Katzbach ja Smith), sekä kontekstuaalinen oppimisteoria. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 97 –108.)

Mezirowin mukaan oppimisessa ei tapahdu transformatiivisuutta eli uudistavuutta ilman reflektion kriittistä arviointia. Tässä oppimisteoriassa myöskin korostuu reflektion individualistisuus. Toisaalta tämän oppimisteorian mukaan kriittisyydellä voidaan myös vaikuttaa ulkoisiin tekijöihin kuten ympäristöön ja valtarakenteisiin. Mezirowin oppimisteoria perustuu ihmisen kriittiseen reflektioon, joka kytkeytyy oppijan omaan aikaisempaan kokemuksen kautta saatuun perspektiiviin ja merkityksiin. Mezirowin mukaan oppimista tapahtuu vain reflektion kautta, rutiininomainen toiminta, vaikka vaatisikin ajattelua, ei itsessään saa aikaan oppimista. (Järvinen ym. 2000, 97.)

Marsick ja Watkins jakavat oppimisen informaalisesti ja satunnaisesti oppimisteoriassaan. Informaalisuus tulee esiin oppimisen epämuodollisuutena joka on varsin tavallista ammatissa oppimisen yhteydessä. Satunnaisuus taas korostuu koska oppimiselle ei ole laadittu tavoitteellista suunnitelmaa. Kokonaisuutena tätä teoriaa voidaankin kutsua oheisoppimiseksi. Tässä oppimisteoriassa oppiminen on jaoteltu neljään eri tasoon. Alin taso käsittää yksilöllisen, toinen taso ryhmän, kolmas taso organisatonaalisen ja neljäs taso professionaalisen oppimisen. Jaettaessa oppimista vielä eri ulottuvuuksiin havaitaan että yhtenä välttämättömänä osana oppimiselle

on sosiaalisuus, jolloin oppiminen tapahtuu ulkoisen palautteen ja itsetutkiskelun kautta. Tässä oppimisteoriassa voidaan sanoa esiintyvän ulkoista reflektiota oppimisen yhteydessä. Eri tasoilla oppiminen liittyy läheisesti palautteeseen itsestä, ryhmästä ja organisaatiosta sekä näiden toiminnasta. Professionaalilla tasolla tutkiskelu kohdistuu oman organisaation ulkopuolelle kuten yhteiskuntaan ja asennetekijöihin. Tätä oppimisteoriaa soveltaen voidaan rakentaa informaalin opetussuunnitelma jolloin työntekijät osallistuvat oppimiseen oman työnsä ohella. Hankaluutena tässä teoriassa on tehdä jakoa eri oppimistasojen välille, koska oppija tavallisesti pohtii asioita kokonaisuuksina. (Järvinen ym. 2000, 98.)

Organisaatiossa tapahtuvaa ammatilliseen ja sosiaaliseen vuorovaikutukseen tukeutuva Argyriksen ja Schönin organisaationaalisen oppimisen teoria perustuu kehämalleihin. Yksikehällisellä oppimisella tavoitellaan tehokkuutta työhön ja organisaatioon. Kaksikehällinen oppiminen taas keskittyy ohjaavien normien muuttamiseen ja sitä kautta uusien toimintamallien muodostamiseen. Monikehällinen oppiminen hallitsee sekä yksikehällisen että kaksikehällisen oppimisen eli oppimaan oppimisen. Ongelmakohtina tässä oppimisessa voidaan pitää organisaatioiden käsitejärjestelmien hierarkisuutta. Tällöin henkilöt jotka organisaatioissa toimivat ovat rajoittuneita itse asettamiinsa rajoitteisiin ylittää hierarkkisia rajoja. Organisatorisessa oppimisessäkin oppiminen kaikesta huolimatta on yksilön oppimista. Organisaation oppiminen riippuukin siitä uskalletaanko ongelmakohtia tuoda esille ja kuinka helposti organisaatiossa toimivat ihmiset ovat valmiita muuttamaan toimintatapojaan. (Järvinen ym. 2000, 98.)

Organisaation oppimisen arvokkaampi muoto on tiedon tuottaminen ja hyödyntäminen. Nonakan ja Takeuchin mallissa yksittäisen työntekijän hiljainen tieto saatetaan työyhteisössä tai tiimissä yhteiseksi julkiseksi tiedoksi ja taidoksi. Tiimien toiminnan tehokkuuden ylläpitämiseksi se tarvitsee vetäjän joka on vastuussa tiiminsä kehityksestä. Vetäjän pitää johtajuudestaan huolimatta kyetä yhteistyöhön muiden tiimin jäsenten kanssa. Tämä mainitaan ongelmana erityisesti yksin toimimaan tottuneiden johtajien kanssa. Katzenbach ja Smith esittävätkin, että korkeatasoinen tiimi voi menestyä ilman tietyille henkilölle keskitettyä johtamistehtävää. Revansin mukaan oppimaan kykenevän tiimin perusvaatimus on jäsentensä valmius oppia. Tässä ominaisuudessa rutiininomaisesti toimivat asiantuntijat eivät ole tiimissä parhaita vaihtoehtoja. (Järvinen ym. 2000, 108.)

2.4.3 Identiteetti ja ammatti-identiteetti

Identiteetti sanana voidaan määritellä kahdella tavalla. Latinan *ide'ntitas* sanasta johtuva identiteetti tarkoittaa samankaltaisuutta ja yhtäläisyyttä. Ricoeur'n mukaan identiteetti voidaan käsittää myös ihmisen käsityksenä omasta itsestään, itseystestä. (Heikkinen 2002, 276)

Itseysidentiteetti vastaa kysymykseen ”Kuka olen?”. Koska ihminen muokkautuu koko ajan kokemuksen ja lisääntyvän tietämyksen vaikutuksesta identiteetti muuttuu koko ajan. Erilaisissa yhteyksissä kerrottuna identiteetistä tuleekin narratiivinen tekijä. (Heikkinen 2002, 276)

Ammatti-identiteetillä käsitetään henkilön oma käsitys siitä miten hän liittyy oman ammattinsa ja ammattitaitonsa välityksellä omaan työyhteisöön. Kuten identiteetti myös ammatti-identiteetti on luonteeltaan hetkeen sidottua eli temporaalista, sekä eri yhteyksiin sidottuna eri tavoilla koettua eli narratiivista.

Järvisen mukaan opettajan ammatillisen kehitysprosessin tavoitteena on reflektiivinen ammattikäytäntö. Tällöin opettaja reflektoi kriittisesti omaa havainnointia, ajattelua ja toimintaa. Tähän sisältyy myös työyhteisön toiminnan reflektointi. (Järvinen 2002, 258.) Ammatti-identiteetti muotoutuu ajan kuluessa opettajan ammatillisen kehitysprosessin mukaisesti.

Huberman (1992) jakaa opettajan urakehityksen opetusvuosien mukaan viiteen sykliin. Uran alussa (vuodet 1-3) opettaja keskittyy työstään selviytymiseen ja itsensä löytämiseen. Työvuosien 4- 6 kohdalla tapahtuu toiminnan vakiinnuttaminen. Vakiinnuttamisen jälkeen opettajalla tulee työvuosien 7-18 kohdalla mukaan kokeilevaa toimintaa sekä toiminnan uudelleen arviointia. 19 -30 työvuoden aikana opettaja tyytyy toimintatapoihinsa ja siirtyy konservatismiin toimintansa kehittämässä. 31 vuoden jälkeen opettaja alkaa vähitellen irtaantua työstään. (Järvinen 2002, 264 – 265.)

Jokisen (2002, 266) tutkimuksen mukaan aikuisopettajien ammatti-identiteetti on muuttunut erityisesti kansalaisopistoissa markkinoinnin ja suunnittelun suuntaan. Vastaavasti voidaan ajatella, että työssäoppimisjärjestelmän tulo on muuttanut toisen asteen opettajien ammatti-identiteettiä opettavasta opettajasta verkostoituneeksi elinkeinoelämän yhteistyökumppaniksi.

2.4.4 Työssäoppimisen ohjauksen vaikutus opettajan ammatti-identiteetin kehittymiseen

Työssäoppimisen ohjaaminen luo opettajalle hyvät mahdollisuudet jo aiemmin mainittuun ammatissa oppimiseen (Järvinen ym. 2000, 98). Ammatissa oppimisesta saatujen hyötyjen siirtäminen oppilaitosorganisaatioon onkin jo moniulotteisempi ja ajallisesti hitaampi prosessi. Tässä kyselyssä pyritään selvittämään kuinka paljon opettajat kokevat oppineensa työssäoppimisen ohjaajina oman alansa tietoja ja taitoja sekä kuinka hyvin he mieltävät onnistuneensa niiden siirtämisessä oman oppilaitoksen käytäntöihin.

Tutkimuksessa kartoitetaan vastaajien taustatietojen avulla miten hyvin he itse kokevat kehittyneensä ja suoriutuvansa työssäoppimisen ohjauksesta. Taustatietoja kartoittavat kysymykset jäsentävät vastaajat ammatti-ikänsä ja työssäoppimisen ohjaajakokemuksen perusteella eri klustereihin. Vertaamalla näitä klustereita keskenään voidaan nähdä työssäoppimisen ohjauksen ja ammattiuran pituuden vaikutus opettajien ammatti-identiteetin kehittymiseen.

Jokinen toteaa ammatti-identiteetin muutoksen kuvastuvan opettajilla muun muassa töistä selviytymisen tunteella. Tässä kyselyssä työstä selviy-

tymistä kuvastaa stressaavuuden tunne jonka vastaaja kokee aiheutuvan työssäoppimisen ohjauksesta. Opettajan ammatti-identiteetin muuttumiseen voidaan katsoa vaikuttavan kouluttautumisen ja muutokset työnkuvassa. (Jokinen 2002, 265 –269.)

3 TUTKIMUSAINEISTO JA –MENETELMÄT

3.1 Tutkimuskysymykset

Ensisijaisena tavoitteena tässä tutkimuksessa oli selvittää opettajien kokemuksia opiskelijoiden työssäoppimisjaksoilta.. Toisaalta tutkimuksessa pyrittiin selvittämään työssäoppimisjaksojen vaikutusta opettajien ammatti-identiteettiin..

3.2 Rajaukset

Tutkimusmenetelmänä käytin klusteri- eli ryväotantaa vastausaineistosta. Menetelmässä vastaukset klusteroidaan vastaajien antamien taustatietojen mukaisiin ryhmiin. Koska klusterointi ei antanut tutkimuksen kaikkiin tuloksiin varsinaista lisäarvoa, niitä on joidenkin vastausten osalta karsittu pois analysoinnista. Vastausten tarkastelussa otantaa täytyi rajata ja tarkasteltaviksi otin vain ne taustamuuttujat joilla näyttäisi olevan eniten vaikutusta vastaajien mielipiteisiin. Tutkimuksen tavoitteena oli tarve selvittää opettajien kokemuksia työssäoppimisjakoista sekä heidän ammatti-identiteettinsä muuttumista kokemuksen myötä. Tästä syystä pääasiallisiksi jaotteluperusteiksi valitsin ammatti-ian ja työssäoppimisen ohjauskokemuksen.

Erilaisia taustatietoja määrittäviä kysymyksiä olivat vastaajan ammatti-ikä, koulutusala, työssäoppimisen ohjauskerrat, työpaikkaohjaajan kahden opintoviikon koulutuksen suorittaminen, osallistuminen kaksi kuukautta kestäneeseen työhöntutustumisjaksoon, vastaajan oma arviointi omasta kyvystään ohjata työssäoppimisjaksoa sekä ammattiosaamisen näytön arviointiosaaja koulutuksen suorittaminen

3.3 Ongelmat

Kyselytutkimuksen yhtenä ongelmana on asioiden erilainen ymmärtäminen vastaajien keskuudessa ja jopa vastaajan ja tutkijan välillä. Buchanan (2001) kutsuu tätä fenomenologiseksi varianssiksi, joka johtuu vastaajan asemasta Toisaalta siinä myös korostuu Bolandin (1985) määrittelemä tutkimuksen fenomenologisuus eli miten todellisuuden ilmenee vastaajalle. (Järvinen & Järvinen 2004, 197.)

Yhtenä mahdollisesti esiintyvänä ongelmana on tällaisen kyselyn etnografisuus. Tässä tapauksessa kyselyn tekijä on itse mukana tutkimuksen kohteena olevassa yhteisössä. Van Maanenin mukaan tällaisessa tutkimusasetelmassa tulosten virhelähteinä voivat olla tutkijan väärät määritykset relevanteista asioista ja tutkijan piintyneet ja yksipuoliset ennakoasenteet. Erityisesti tämä on vaarana kun tutkija on tutkimassa omaa tai liian tuttua yksikköä. (Järvinen & Järvinen 2004, 96 –97.)

3.4 Tutkimusaineisto

Tutkimusaineisto on kerätty 24.2.2011-9.3.2011 välisenä aikana kyselytutkimuksena. Kyselyssä oli 51 monivalintakysymystä, 3 avointa kysymystä sekä mahdollisuus antaa vapaasti palautetta.

Kysely tehtiin verkkokyselynä, josta annettiin tieto mahdollisille vastaajille sähköpostiviestillä. Sähköpostiviestiin oli sisällytetty linkki kyselyn verkkosijaintiin. Sähköposti lähetettiin kaikille Forssan ammatti-instituutin opettajille. Viestissä pyydettiin opettajia, jotka ovat työssäoppimista ohjanneet, vastaamaan linkistä löytyvään kyselyyn. Arvion mukaan sähköpostin saaneista opettajista 40-50 on joskus ohjannut työssäoppimista. Kyselyyn vastasi 32 opettajaa.

Koulutusaloittain vastaukset jakautuivat varsin tasaisesti. Poikkeuksena sosiaali- ja terveysala, jota edusti vain yksi vastaaja. Tästä syystä sosiaali- ja terveysalaa koskevat vastaukset on karsittu pois niistä analysoinneista joissa ei ollut relevanttia esittää alan tuloksia.

3.5 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmänä käytin fenomenologista kyselytutkimusta. Fenomenologisena osuutena kyselyyn vastattiin oman mielikuvan ja kokemuksen perusteella. Osana tutkimusta käytin myös reduktioprosessia (Järvinen & Järvinen 2004, 197) pohtiessani omaa suhtautumistani tutkittavaan kohteeseen.

Vaikka kyselyä ei tehty haastattelututkimuksena liittyy siihen silti narratiivisia ominaisuuksia. Narratiivisuus tutkimuksessa tulee esiin koska kyselyyn pyydettiin vastaamaan vain niitä henkilöitä joilla on kokemusta työssäoppimisesta. Tästä johtuen kaikilla vastaajilla oli joku tarina johon he kysymykset sitoivat ennen kuin antoivat vastaustaan. Toisaalta vastausvaihtoehtoissa oli myös 0 eli ei kokemusta asiasta. Kysymyksiin ei haluttu sisällyttää oheistietoja vaan vastaajat kytkivät kysymykset omakohtaisiin kokemuksiin.

Annettuihin väitteisiin vastattiin numeroilla 1-5. 1 tarkoitti täysin eri mieltä, 2 osittain eri mieltä, 3 en osaa sanoa, 4 osittain samaa mieltä ja 5 täysin samaa mieltä. Lisäksi vaihtoehtona oli 0 jos vastaajalla ei ollut kokemusta asiasta.

3.6 Vastausprofiilit

Kyselyyn vastasi 32 opettajaa. Koko oppilaitoksessa oli kyselyn aikaan töissä 43 opettajaa, jotka olivat ohjanneet työssäoppimisjaksoa. Vastausprosentiksi tulee tällöin 74,4 %. Koulutusaloittain vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Kaupan ja hallinnon ala 5 (55,6 %) vastausta, matkailu-, ravitsemis- ja talousala 5 (71,4 %) vastausta, kulttuuriala 4 (57,1 %) vastausta, tekniikan ja liikenteen ala 17 (89,5 %) vastausta, sosiaali- ja terveysala 1 (9,1 %) vastaus.

Sosiaali- ja terveysalan vastauksien vähäisyyden vuoksi sen tuloksia ei ole huomioitu niissä tapauksissa, jolloin otanta olisi kattanut vain tämän yhden vastauksen.

4 TUTKIMUSTULOKSET

4.1 Vastaajaryhmät ja niiden koot

Vastaukset on jaoteltu vastaajien ammatti-ikä ja työssäoppimisen ohjaamiskokemuksen perusteella.

Vastaajan ammatti-ikä kertoo koska viimeksi opettaja on päätoimisesti ollut yrityselämän palveluksessa. Työssäoppimisen ohjaamiskokemuksella kartoitettiin ohjauskertojen lukumäärää.

Ammatti-ikä mukaan vastaajat jaettiin 1-3-, 4-6-, 7-18- ja yli 18 vuotta opettajana olleet. Vastaajia eri ryhmissä oli: 1-3 vuotta 3, 4-6 vuotta 7, 7-18 vuotta 11 ja yli 18 vuotta opettajina olleita 11 vastaajaa.

Työssäoppimisjakson ohjauskokemuksen mukaan vastaajat jaettiin kolmeen ryhmään: 1-2 kertaa, 3-6 kertaa ja yli 7 kertaa ohjanneet. Vastaajia ryhmissä oli seuraavasti 1-2 kertaa ohjanneet 3, 3-6 kertaa ohjanneet 8 ja yli 7 kertaa ohjanneet 21 vastaajaa.

Tuloksissa viitatus taulukot ovat liitteessä 5.

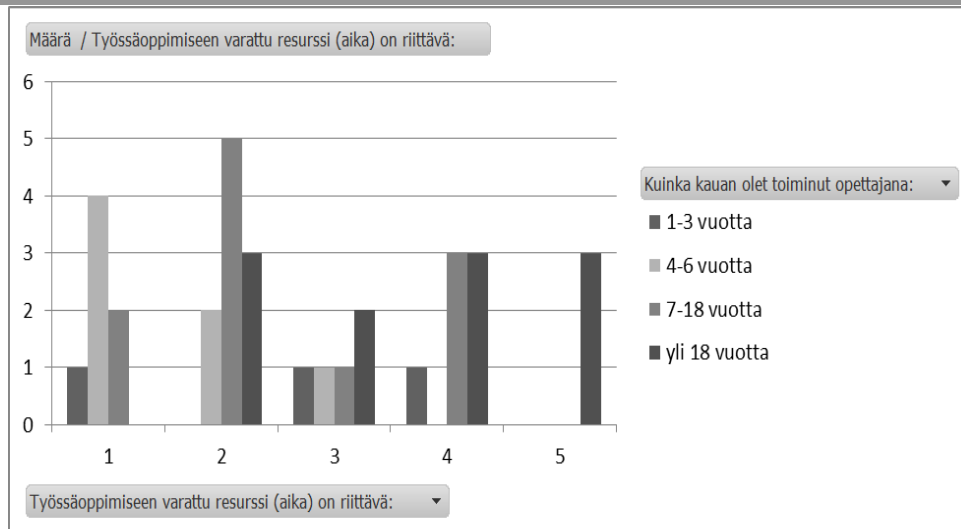
4.2 Työssäoppimisjakson ohjauksen resurssit

Taulukosta 2 nähdään, että 53 % (17 vastaajaa) vastaajista piti ohjaukseen varattua aikaresurssia riittämättömänä. 31 % (10) piti aikaresurssia riittävänä.

Ammatti-ikänsä nuorista opettajista (alle 6 vuotta opettajina olleet) 70 % (10) koki aikaresurssin selvästi riittämättömäksi, 2 ei osaa sanoa). 7-18 vuotta opettajina olleiden ryhmästä 64 % (7) vastaajista koki ohjausajan olevan riittämättömän, mutta tästä ryhmästä jo 27 % (3) koki ajan riittäväksi. Yli 18 vuotta opettajina olleista vastaajista 55 % (6) piti aikaresurssia riittävänä ja vain 18 % (2) piti aikaa riittämättömänä.

Työssäoppimisjaksoa alle kuusi kertaa ohjanneista 45 % (5) piti aikaresurssia riittämättömänä. Yli seitsemän kertaa ohjanneiden vastauksissa hajonta on paljon selkeämpi, 38 % (8) piti aikaresurssia riittävänä ja 47 % (10) piti aikaresurssia riittämättömänä, 3 ei osannut sanoa (Taulukko 12).

Kuviossa 1 vastausten jakaantuminen pylväsdiagrammin avulla esitettynä.



Kuvio 1 Resurssin riittävyys vastaajien uran pituuden mukaan.

4.2.1 Työssäoppimisjakson ohjaukseen käytetty aika

Lähes 70 %:lla (21) vastaajista aloitustehtäviin kuluu tunnista kolmeen tuntia opiskelijaa kohti. Jakson jälkeisiin töihin 50 %:lla (16) vastaajista kului tunnista kolmeen tuntia opiskelijaa kohti. Aloitustoimista alle tunnissa selvisi 10 % (3) ja jakson loppu toimista 20 % (6) vastaajista.

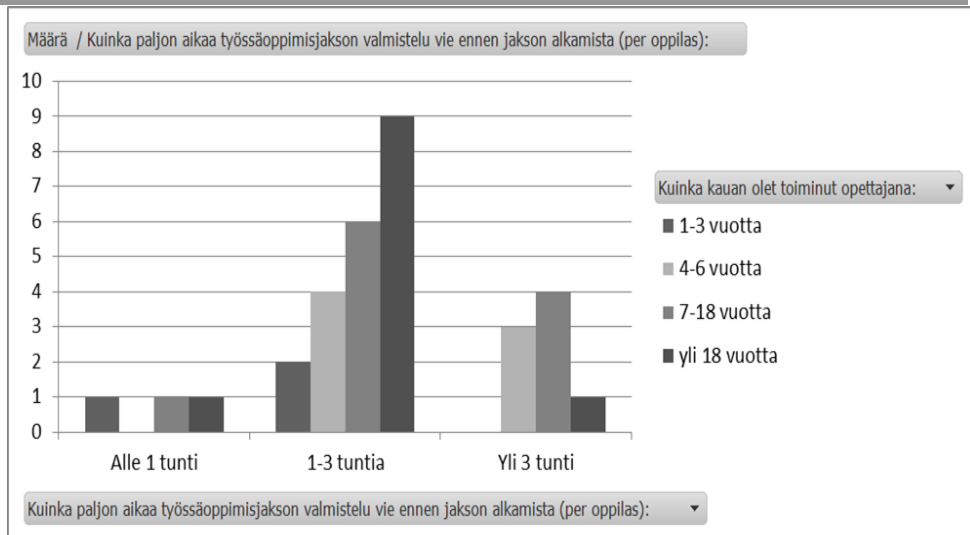
Taulukoista 3 ja 4 näkyy, että toisen luokan työssäoppimisen valmisteleeseen ja jakson jälkeisiin töihin kuluu useammalla kuin joka neljännellä (28 %) vastaajalla kului yli kuusi tuntia oppilasta kohden. Jakson ohjaukseen ja muihin jaksoon liittyviin tehtäviin on varattu kahdeksan tuntia oppilasta kohden. Aikaresurssi vaikuttaa kuitenkin riittävältä ohjaukseen.

Kolmannen luokan työssäoppimisjakson aloitus ja lopetustehtäviin vastaajista useammalla kuin joka neljännellä (27 %) kului aloitustoimiin yli kolme tuntia opiskelijaa kohti (Taulukot 5 ja 6). Jakson loppumiseen liittyviin toimiin noin 30 % vastaajista käytti yli kolme tuntia opiskelijaa kohti. Kolmannella luokalla työssäoppimisjakson pituus on kaksitoista viikkoa. Mikäli tämä on yhtämittainen ajanjakso, aikaresurssi vaikuttaa riittävältä. Jos taas työssäoppiminen on jaettu kolmannen luokan osalta kahteen jaksoon niin lähes kolmasosalla vastaajista aikaresurssin riittävyys tehokkaaseen ohjaukseen on kyseenalaista.

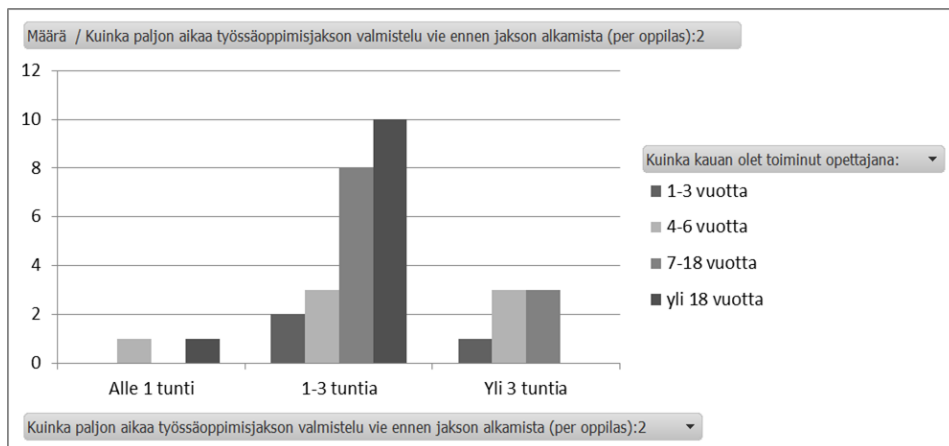
Ammatti-ien vaikutus

4-6 vuotta opettajina olleista 43 % (3) käytti yli 6 tuntia työssäoppimisjaksojen aloitus- ja lopetustöihin. Ammatti-ialtään nuorimmat (1-3 vuotta) opettajat käyttivät vähemmän aikaa toisen luokan työssäoppimisjaksoon kuin kolmannen luokan työssäoppimisjaksoon. Virkaiän karttuessa yli 18 vuoden työssäoppimisjaksoon käytetty aika vähenee oleellisesti. Yli kolme tuntia oppilasta kohti käyttävien vastaajien osuus lähes häviää verrattuna 7-18 vuotta opettajina olleiden vastaajien ryhmään (Taulukot 3-6).

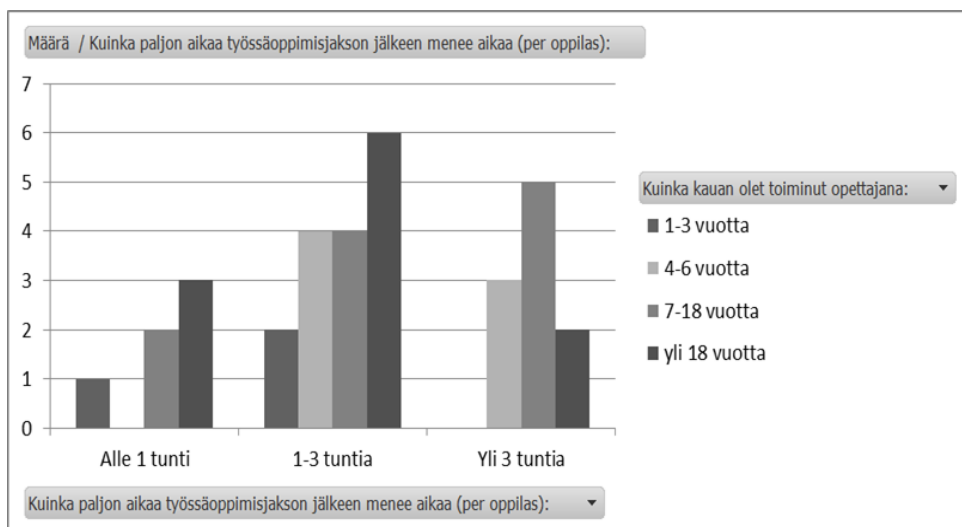
Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta



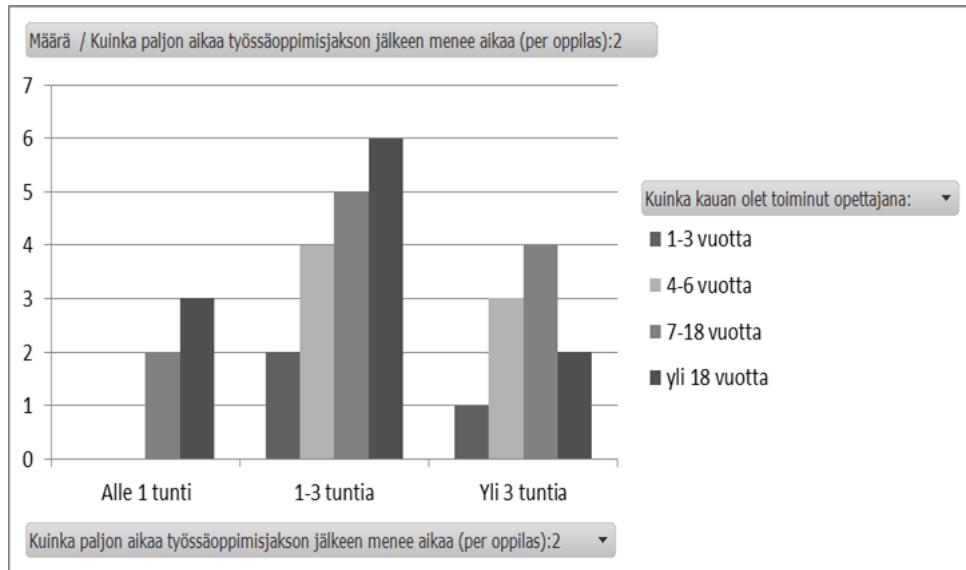
Kuvio 2 Toisen luokan työssäoppimisjakson valmisteleviin töihin kuluva aika uran pituuden mukaan.



Kuvio 3 Kolmannen luokan työssäoppimisjakson valmisteleviin töihin kuluva aika uran pituuden mukaan.



Kuvio 4 Toisen luokan työssäoppimisjakson päättäviin töihin kuluva aika uran pituuden mukaan.

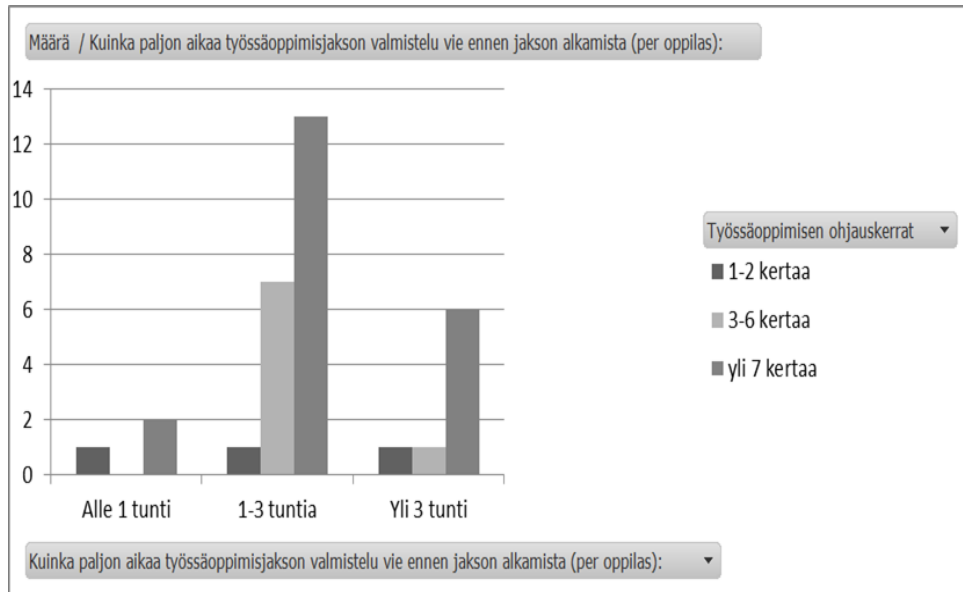


Kuvio 5 Kolmannen luokan työssäoppimisjakson päättäviin töihin kuluva aika uran pituuden mukaan.

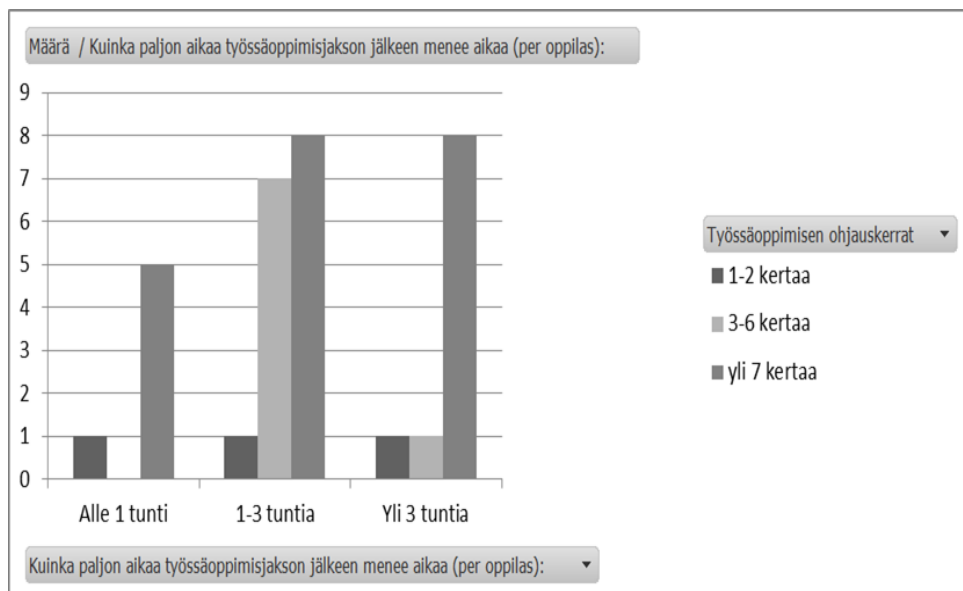
Työssäoppimisjakson ohjaukokemuksen vaikutus

Kolmesta kuuteen kertaan ohjanneista 75 % (6) piti työssäoppimisjakson ohjaukseen varattua aikaa riittämättömänä. 48 % (10) vähintään seitsemän kertaa ohjanneista vastaajista ei koe aikaresurssia riittäväksi. Riittäväksi sen kokee 38 % (8) tästä ryhmästä (Taulukko 12).

Alla olevista kuvioista 6-9 kuitenkin näkyy vastaajien ajankäyttö toisen ja kolmannen luokan työssäoppimisjaksojen valmisteleviin ja päättäviin töihin. Huomattavaa on jakson lopulla tehtäviin töihin kuluva aika. Erityisesti yli seitsemän kertaa ohjanneista suuri osa käytti niihin yli kolme tuntia opiskelijaa kohden.

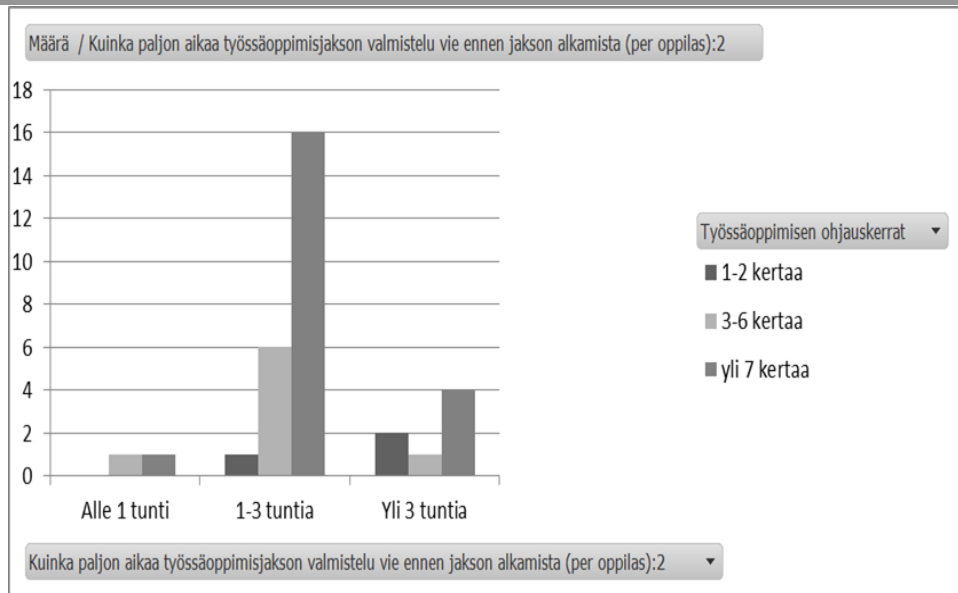


Kuvio 6 Toisen luokan työssäoppimisjakson valmisteleviin töihin kuluva aika ohjauskertojen mukaan.

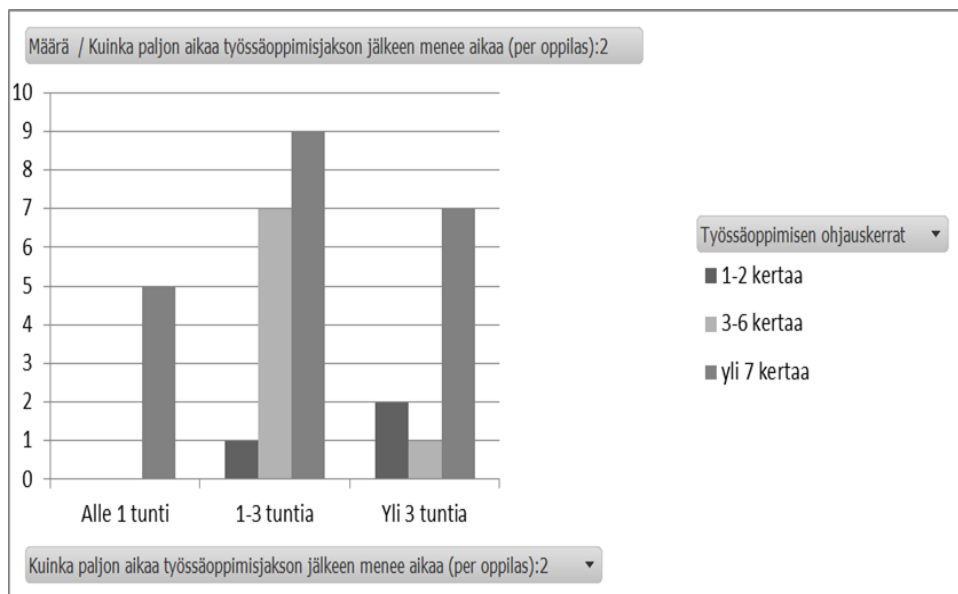


Kuvio 7 Toisen luokan työssäoppimisjakson päättäviin töihin kuluva aika ohjauskertojen mukaan.

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta



Kuvio 8 Kolmannen luokan työssäoppimisjakson valmisteleviin töihin kuluva aika ohjauskertojen mukaan.



Kuvio 9 Kolmannen luokan työssäoppimisjakson päättäviin töihin kuluva aika ohjauskertojen mukaan.

4.3 Työssäoppimisjakson ohjaamisen vaikutus opettajan osaamisen kehittymiseen

Työssäoppijan oikeusturvan vastaajat kokivat tuntevansa varsin hyvin, 72 % (23) vastaajista kokivat tuntevansa hyvin ja vain yksi vastaaja ei kokenut tuntevansa työssäoppijan oikeusturvaa hyvin. 19 % (6) ei osannut sanoa. Kahdella vastaajalla ei ollut kokemusta asiasta (Taulukot 28 ja 33.)

Työturvallisuusohjeiden tuntemus oli vastaajien keskuudessa hyvä. 84 % (27) vastaajista koki tuntevansa työturvallisuusohjeet hyvin. Kahdella vas-

taajalla ei ollut kokemusta asiasta ja kaksi ei osannut sanoa (Taulukot 29 ja 34).

Työssäoppimisjakson sopimuspapereiden täyttämisen koki helpoksi 41 % (13) ja 34 % (11) hankalaksi. Viisi vastaajaa ei osannut sanoa (Taulukot 30 ja 35).

Ammattiosaamisen näytön ohjeistaminen työssäoppimispaikalla oli vastaajista 72 %:lla (23) helppoa ja 6 % (2) vastaajista koki ohjeistamisen hankalaksi. Seitsemän vastaajaa ei osannut sanoa (Taulukot 31 ja 36)

Työssäoppimisjakson sisällön jakaminen tutkinnon osiin oli vastaajista 38 %:lle (12) helppoa ja 31 %:lle (10) se tuotti hankaluuksia. Kymmenen vastaajaa ei osannut sanoa (Taulukot 32 ja 37)

Ammatti-iän vaikutus

Työssäoppijan oikeusturvan tuntemus oli parasta yli seitsemän vuotta opettajina olleiden vastaajien keskuudessa. 81 % (18) vastasi tietävänsä hyvin työssäoppijan oikeusturvan. Kolme vastaajaa ei osannut sanoa. Alle seitsemän vuotta opettajina olleista, 45 % (5) vastasi tuntevansa melko hyvin työssäoppijan oikeusturvan, 9 % (1) vastasi tuntevansa heikosti ja kolme ei osannut sanoa (Taulukko 28).

Työturvallisuusohjeet tunnettiin kaikkien vastaajien osalta hyvin. Alle seitsemän vuotta opettajina olleista 73 % tunsivat ohjeet hyvin, kaksi ei osannut sanoa. Yli 18 vuotta opettajina olleista 18 %:lla (2) ei ollut kokemusta ja 5 % (1) vastasi tuntevansa työturvallisuusohjeet heikosti, 73 % (8) tunsivat työturvallisuusohjeet hyvin. Kaikki (11) 7-18 vuotta opettajina olleet kokivat tuntevansa työturvallisuusohjeet hyvin. (Taulukko 29).

Työssäoppimisen sopimuspapereiden täyttämässä, enintään kuusi vuotta opettajina olleista, 50 % (5) koki hankaluuksia. 30 % (3) vastaajista oli osittain samaa mieltä täyttämisen helppoudesta. 7-18 vuotta opettajina olleista 45 % (5) koki sopimuspapereiden täyttämisen vaikeaksi ja 36 % (4) ainakin osittain helpoksi. Yli 18 vuotta opettajina olleista vastaajista 55 % (6) koki papereiden täyttämisen ainakin osittain helpoksi ja 9 % (1) koki vaikeuksia sopimuspapereiden täyttämässä (Taulukko 30).

Työssäoppimisjakson sisällön jakamisen tutkinnon osiin koki alle neljä vuotta opettajina olleista vastaajista 67 % (2) osittain helpoksi, yksi ei osannut sanoa. Neljästä seitsemään vuotta opettajina olleista vastaajista 57 % (4) koki hankalaksi, kaksi ei osannut sanoa ja 14 % (1) koki osittain helpoksi. Yli seitsemän vuotta opettajina olleista 27 % (6) koki hankalaksi työssäoppimisjakson sisällön jakamisen tutkinnon osiin. Tässä vastaajaryhmässä seitsemän ei osannut sanoa ja 41 % (9) koki sen osittain helpoksi. Kukaan vastaajista ei ollut täysin samaa mieltä väitteen tutkinnon osiin jakamisen helppoudesta (Taulukko 32)

Työssäoppimisjakson ohjauskokemuksen vaikutus

Työssäoppijan oikeusturvan tuntemisessa kerran tai kaksi ohjanneista vastaajista 67 % (2) koki tietävänsä oikeusturvan osittain hyvin. kolmesta kuuteen kertaan ohjanneista vastaajista 63 % (5) koki tietävänsä oikeusturvan ainakin osittain hyvin. Yli seitsemän kertaa ohjanneista 76 % (16) koki tietävänsä ainakin osittain hyvin, neljä vastaajaa ei osannut sanoa (Taulukko 33).

Työturvallisuusohjeiden tuntemisessa kaikkien vastaajien osalta 84 % (27) koki tuntevansa ne ainakin osittain hyvin, erityisesti enintään kuusi kertaa ohjanneiden vastauksissa ei ollut yhtään ongelmia työturvallisuusohjeiden tuntemisessa. Yli seitsemän kertaa ohjanneiden vastaajien osalta 10 %:lla (2) ei ollut kokemusta asiasta, 5 %:lla (1) oli puutteita ja yksi ei osannut sanoa (Taulukko 34).

Työssäoppimisjakson sopimuspapereiden täyttämässä enintään kuusi kertaa ohjanneiden vastaajien osalta 45 %:lla (5) on ollut vaikeuksia. 36 % (4) koki sopimuspapereiden täyttämisen ainakin osittain helpoksi. Yli seitsemän kertaa ohjanneiden vastaajien osalta 43 % (9) koki asian ainakin osittain helpoksi, 29 %:lla (6) oli ollut vaikeuksia papereiden täyttämässä. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 35).

Ammattiosaamisen näytön ohjeistaminen on vähintään kolme kertaa ohjanneiden osalta 76 % (22) mielestä ainakin osittain helppoa. Korkeintaan kaksi kertaa ohjanneiden osalta 33 % (1) piti ohjeistuksen antamista osittain helppona, kaksi kolmesta vastaajasta ei osannut sanoa mielipidettä (Taulukko 36).

Työssäoppimisjakson sisällön jakaminen tutkinnon osiin oli vähintään kolme kertaa ohjanneiden vastaajien osalta ainakin osittain hankalaa 35 % (10) mielestä. Kahdeksan vastaajaa ei osaa sanoa. 38 % (11) vastaajan mielestä työssäoppimisjakson sisällön jakaminen tutkinnon osiin on ainakin osittain helppoa. Enintään kaksi kertaa ohjanneista 33 % (1) piti osittain helppona, kaksi kolmesta ei osannut sanoa mielipidettä (Taulukko 37).

4.4 Ohjaavan opettajan käytännön toiminta työssäoppimisjakson ohjaajana

Työssäoppimisjakson toiminnan muuttaminen on kaikkien vastaajien osalta 25 % (8) mielestä hankalaa ja 34 % (11) mielestä helppoa. 13 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukot 38 ja 42).

Ohjauskäynnin järjestäminen työssäoppimispaikalle on kaikkien vastaajien osalta 44 % (14) mielestä ainakin osittain helppoa ja 28 % (9) mielestä osittain hankalaa. 8 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukot 39 ja 43).

Palautetta työssäoppimisjakson lopussa keräsi 78 % (25) vastaajista, 3 % (1) palautteen kerääminen oli epävarmaa. 6 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukot 40 ja 44).

Työpaikkaohjaajana toimi 38 % (12) mielestä henkilö, joka sopimuspaperissa on merkitty työpaikkaohjaajaksi, 19 % (6) oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaajana toimi eri henkilö. 14 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukot 41 ja 45).

Ammatti-ian vaikutus

40 % (4) enintään kuusi vuotta opettajina olleista vastaajista koki työssäoppimisjakson toiminnan muuttamisen jonkin verran hankalaksi. 20 % (2) koki osittain helpoksi. 4 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. 7-18 vuotta opettajina olleiden vastaajien osalta 36 % (4) koki osittain helppona ja 9 % (1) hankalana, 6 vastaajaa ei osannut sanoa. Yli 18 vuotta opettajina olleista 45 % (5) piti toiminnan muuttamista helppona ja 27 % (3) hankalana. 3 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. (Taulukko 38).

Ohjauksen järjestämisen työssäoppimispaikalle koki, enintään kuusi vuotta opettajina olleista vastaajista, 50 % (5) viisi ainakin osittain helpoksi. 30 % (3) koki jonkin verran hankalana. Yli seitsemän vuotta opettajina olleista vastaajista 27 % (6) koki ohjauksen järjestämisen hankalana ja 41 % (9) ainakin osittain helppona. 7 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 39).

Palautetta kerää työssäoppimisjakson lopussa, ammatti-ialtaan enintään kuusi vuotta opettajina olleista vastaajista 60 % (6). Yli 7 vuotta opettajina olleista vastaajista palautetta kerää 86 % (19) vastaajaa. Kummassakin ryhmässä 3 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 40).

Sopimuksessa mainitun henkilön toimimisesta työpaikkaohjaajana, erityisesti 7-18 vuoteen opettajina olleiden ryhmästä 73 % (8) ei osannut sanoa mielipidettään. Tämän ryhmän vastaajista vain 9 % (1) mielestä työpaikkaohjaajana toimi sama henkilö kuin sopimuspaperissa mainittiin. Yli 18 vuotta opettajina olleista vastaajista 55 % (6) mielestä työpaikkaohjaajana toimi henkilö joka oli sopimukseen kirjattu. Enintään kuusi vuotta opettajina olleista 50 % (5) mielestä työpaikkaohjaajana toimi sopimuksessa mainittu henkilö (Taulukko 41).

Työssäoppimisjakson ohjaukokemuksen vaikutus

Työssäoppimisjakson toiminnan muuttaminen yli seitsemän kertaa ohjanneista vastaajista 38 % (8) mielestä helppoa. 24 % (5) piti toiminnan muuttamista hankalana. 38 % (8) ei osannut sanoa mielipidettään. 3-6 kertaa ohjanneiden ryhmästä 38 % (3) piti muuttamista hankalana ja 25 % (2) ainakin osittain helppona. 3 vastaajaa ei osannut sanoa mielipidettään. 1-2 kertaa ohjanneiden joukosta 33 % (1) piti toiminnan muuttamista helppona, 2 ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 42).

Ohjauksen järjestämisen koki hankalaksi 67 % (2) 1-2 kertaa ohjanneista. 3-6 kertaa ohjanneista 25 % (2) piti järjestämistä hankalana ja 63 % (5) helppona. Yli 7 kertaa ohjanneista 24 % (5) piti ohjauksen järjestämistä hankalana ja 38 % (8) helppona (Taulukko 43).

Palautetta keräsi 67 % (2) 1-2 kertaa ohjanneista vastaajista. 3-6 kertaa ohjanneiden ryhmässä palautetta keräsi 75 % (6). Yli 7 kertaa ohjanneiden ryhmästä palautetta keräsi 81 % (17) vastaajista (Taulukko 44).

Työpaikkaohjaajana toimimisesta ei kukaan (3) 1-2 kertaa ohjanneista osannut sanoa mielipidettään. 3-6 kertaa ohjanneiden ryhmästä 38 % (3) mielestä ohjaajana toimihenkilö, joka oli mainittu sopimuspapereissa. 25 % (2) mielestä näin ei aina ollut. Yli 7 kertaa ohjanneista 43 % (9) mielsi työpaikkaohjaajan papereissa mainituksi ja 19 % (4) koki työpaikkaohjaajan olevan eri henkilön (Taulukko 45).

4.4.1 Opettajan vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisjakson ajankohtaan

Kaikista vastaajista 40 % (13) piti heikkoina mahdollisuuksiaan vaikuttaa työssäoppimisjakson ajankohtaan. 34 % vastaajista koki voivansa vaikuttaa ainakin jossain määrin ajankohdan järjestämiseen (Taulukot 46 ja 47).

Ammatti-iän vaikutus

Ammatti-iällä ei ole merkitystä työssäoppimisjakson ajankohdan vaikutusmahdollisuuksiin. 25 % (8) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään asiaan (Taulukko 46).

Työssäoppimisjakson ohjauskokemuksen vaikutus

Enintään kuusi kertaa ohjanneiden vastaajien keskuudessa jakauma oli melko tasan - 4 vastaajaa ei kokenut voivansa vaikuttaa ja 5 vastaajaa koki voivansa vaikuttaa työssäoppimisjakson ajankohtaan. Tästä vastaajaryhmästä 2 ei osannut sanoa mielipidettään. Yli seitsemän kertaa ohjanneiden ryhmästä 43 % (9) koki vaikutusmahdollisuutensa huonoiksi ja 29 % (6) koki voivansa vaikuttaa ajankohtaan. Tässä vastaajaryhmässä 29 % (6) ei myöskään osannut sanoa mielipidettään kysymykseen (Taulukko 47).

Koulutusalan vaikutus

Parhaiten työssäoppimisjakson ajankohtaan kokivat vaikuttavansa tekniikan ja liikenteen koulutusalan vastaajat. Näistä 41 % (7) kokivat pystyvänsä vaikuttamaan ajankohtaan ja 24 % (4) kokivat vaikutusmahdollisuutensa huonoiksi. 35 % (6) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään. Heikoimmiksi vaikutusmahdollisuudet koettiin kaupan ja hallinnon koulutusosalalla. Kukaan vastaajista (5) ei kokenut voivansa vaikuttaa työssäoppimisjakson ajankohtaan (Taulukko 48).

4.4.2 Opettajan arviointimahdollisuudet työssäoppimisjaksolla

Kaikista vastaajista 31 % (10) koki työssäoppimisjakson arvioinnin hankalaksi tehdä opetussuunnitelman kriteereiden mukaisesti. 38 % (12) vastaajista koki sen ainakin jossain määrin helpoksi. 28 % (9) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 49).

75 % (24) vastaajista piti työssäoppimispaikkojen tasoeroja oppimisympäristöinä liian suurina. 19 % (6) ei pitänyt oppimisympäristöjen tasoeroja liian suurina (Taulukko 50).

Tutkinnon osan tavoitteiden saavuttaminen työssäoppimisjakson aikana oli vastaajista helppoa 16 % (5) mielestä. 34 % (11) piti tutkinnon osien tavoitteiden saavuttamista hankalana (Taulukko 53).

Ammatti-ian vaikutus

Työssäoppimisjakson arviointiin opettajan työkokemus alkaa vastauksien perusteella vaikuttamaan vasta yli 18 vuotta opettajina olleilla. Tästä vastaajaryhmästä 45 % (5) piti arvioinnin tekemistä opetussuunnitelman kriteereiden mukaan helppona. 27 % (3) vastaajaa piti arvioinnin tekemistä hankalana. Muissa vastaajaryhmissä vastattiin arvioinnin tekemisen olevan lähes yhtä monella helppoa kuin hankalaakin (Taulukko 49).

Työpaikkojen tasoeroja pitivät 1-3 ja 7-18 vuotta opettajina olleet vastaajat 64 %:sti (7) liian suurina. Muiden ryhmien vastaajat olivat tätä mieltä 83 %:sti (15) (Taulukko 50).

Tutkinnon osien tavoitteiden saavuttaminen paranee opettajan ammatillisen kokemuksen lisääntyessä. Alle 3 vuotta opettajina olleiden vastaajien mielestä tavoitteita ei ole helppoa saavuttaa. 4-6 vuotta opettajina olleiden vastaukset olivat kaikkien kriittisimpiä tavoitteiden saavuttamisen suhteen. Vain 14 % (1) vastaajista koki että tavoitteet saavutetaan työssäoppimisjakson aikana. 71 % (5) vastaajan mielestä tavoitteita ei saavuteta jakson aikana. 14 % (1) ei osannut sanoa mielipidettään. Yli seitsemän vuotta opettajina olleista vastaajista 59 % (13) ei osannut sanoa mielipidettään. Tästä ryhmästä 23 % mielestä tavoitteita ei ollut helppoa saavuttaa. 18 % (4) tämän ryhmän vastaajista koki tavoitteiden saavuttamisen jossain määrin helpoksi (Taulukko 53).

Työssäoppimisjakson ohjauskokemuksen vaikutus

Työssäoppimisjakson arvioinnin tekeminen opetussuunnitelman kriteerien mukaisesti koettiin erityisesti 1-2 kertaa ohjanneiden keskuudessa 66 %:sti (2) helpoksi. Useamman kerran jaksoa ohjanneiden vastaukset jakaantuivat tasan (10-10) helpon ja vaikean välillä. 31 % (9) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 54).

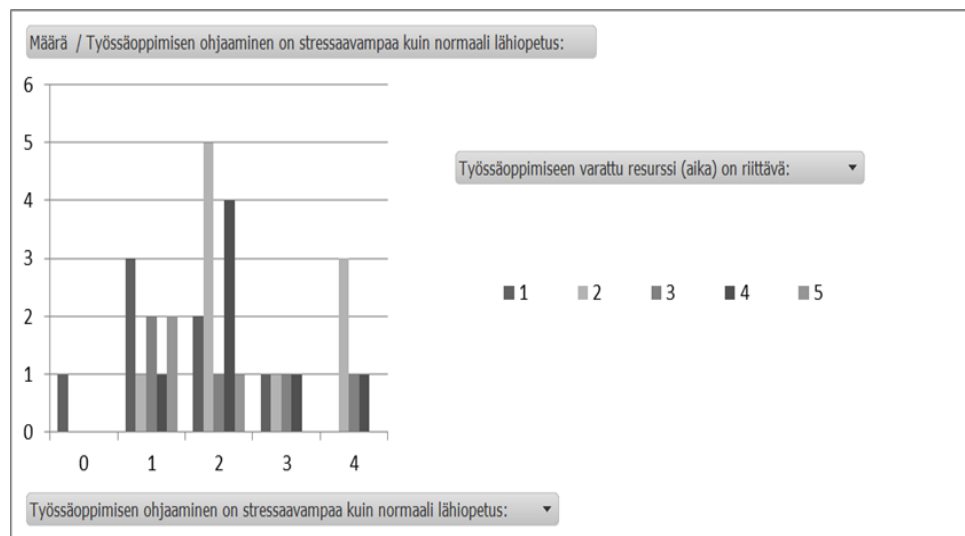
Työpaikkojen tasoeroja pidettiin muissa paitsi 4-6 kertaa ohjanneiden vastausryhmässä liian suurina. 83 % (20) vastaajista oli tätä mieltä. 4-6 kertaa ohjanneiden vastaukset jakaantuivat tasan (4-4) (Taulukko 55).

Tutkinnon osan tavoitteiden saavuttamiseen 1-2 kertaa ohjanneet eivät osanneet sanoa mielipidettä. 3-6 kertaa ohjanneista vastaajista 75 % (6) piti tavoitteiden saavuttamista vaikeana. 25 % (2) ei osannut sanoa mielipidettä. Yli 7 kertaa ohjanneista vastaajista 24 % (5) mielestä tutkinnon osien tavoitteet on helppo saavuttaa. Toisaalta saman verran (5) vastaajia oli sitä mieltä että tavoitteiden saavuttaminen oli vaikeata. 52 % (11) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 58).

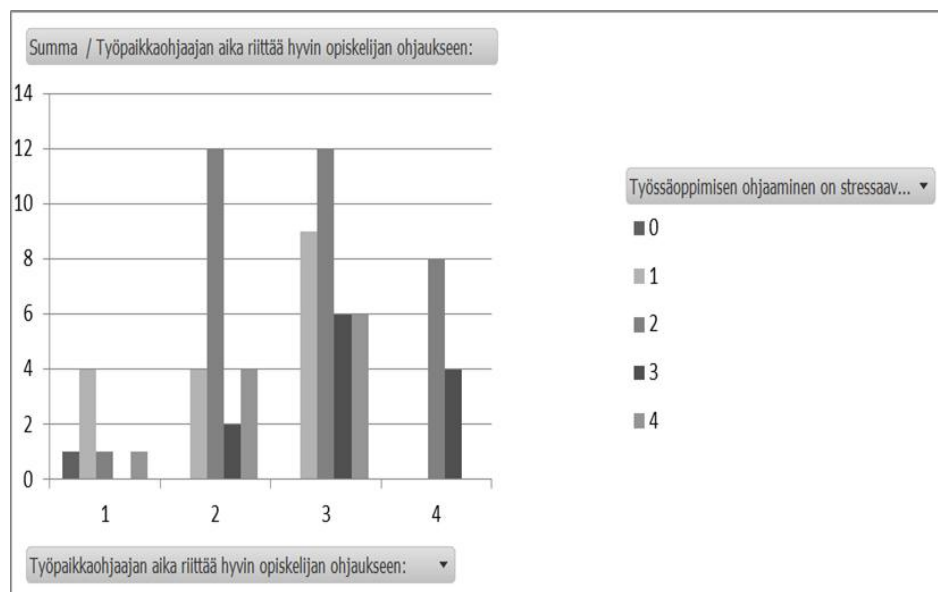
4.5 Työssäoppimisjakson ohjauksen stressaavuus

16 % (5) kaikista vastaajista koki työssäoppimisjakson ohjaamisen stressaavamaksi kuin lähiopetuksen. Suurimpana syynä stressiin koetaan resurssien riittämättömyys (Taulukko 77). Muut tulosta tukevat seikat ovat opettajien huoli työpaikkaohjaajien pedagogisista taidoista sekä ohjausajan riittävyydestä työssäoppimisjaksoilla. Kaikki (5) vastaajat, jotka kokivat työssäoppimisjakson stressaavana halusivat lisää koulutusta työssäoppimisjakson ohjaukseen. Työssäoppimisjakso koettiin stressaavana kaikissa vastaajaryhmissä.

Alla olevista kuvioista 10 ja 11 näkyy myös mielenkiintoinen yksityiskohdta. 11 vastaajaa koki että työssäoppimiseen varattu ohjausresurssi ei ole riittävä, mutta se ei myöskään aiheuta stressiä. Vastaavasti 21 vastaajaa ei koe työpaikkaohjaajien liian vähäisen ohjausajan aiheuttavan stressiä.



Kuvio 10 Ohjaustyön stressaavuus resurssin riittävyyden mukaan



Kuvio 11 Työpaikkaohjaajien ohjausajan määrä stressin aiheuttajana.

4.5.1 Työpaikkaohjaaja

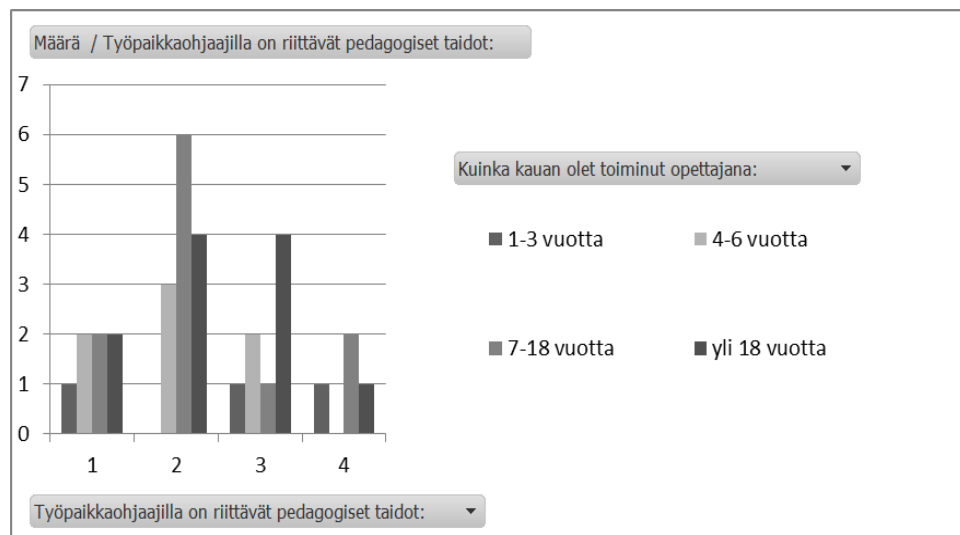
Työpaikkaohjaajien pedagogiset taidot oli vastaajista 13 % (4) mielestä ainakin jossain määrin riittävät. 63 % (20) vastaajista piti pedagogisia taitoja riittämättöminä. 25 % (8) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukot 51 ja 56).

Työpaikkaohjaajan aika riitti hyvin opiskelijan ohjaukseen kaikista vastaajista vain 9 % (3) mielestä. 56 % (18) vastaajista oli sitä mieltä että työpaikkaohjaajalla ei ole riittävästi aikaa ohjata opiskelijaa. 34 % (11) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukot 52 ja 57).

Ammatti-ian vaikutus

Työpaikkaohjaajien pedagogiset taidot koettiin varsin riittämättömiksi yli 3 vuotta opettajina olleiden vastaajien osalta. 65 % (19) näistä vastaajista ei pitänyt työpaikkaohjaajien pedagogisia taitoja riittävinä. Alle 3 vuotta opettajina olleiden vastaukset jakaantuivat tasan (Taulukko 51).

Työpaikkaohjaajan aika ei 56 % (18) mielestä riitä opiskelijan ohjaukseen. Opettajan ammatti-ikä ei vaikuttanut vastausten jakaumaan (Taulukko 52).

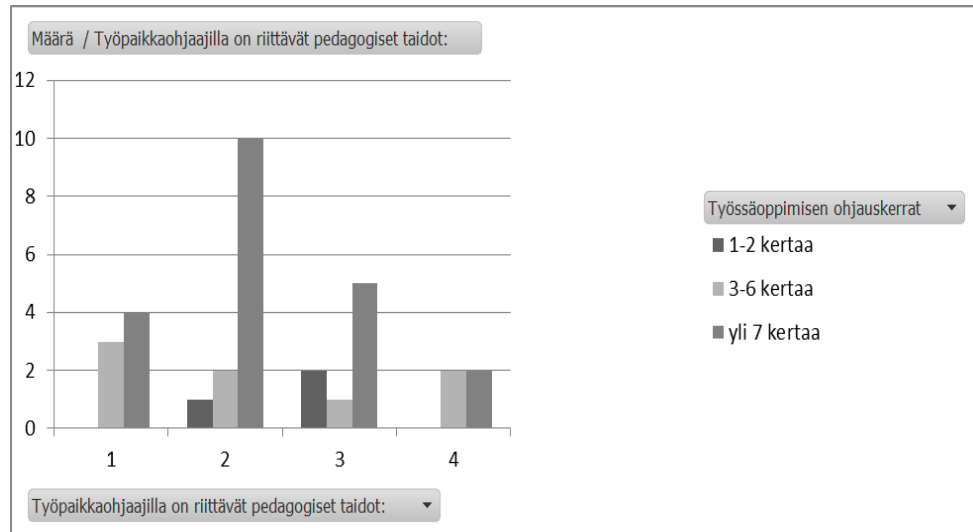


Kuvio 12 Työpaikkaohjaajien pedagogisten taitojen arviointi vastaajien uran pituuden mukaan.

Työssäoppimisjakson ohjaukokemuksen vaikutus

Työpaikkaohjaajien pedagogisista taidoista ei 1-2 kertaa jaksoa ohjanneista vastaajista 66 % (2) osannut sanoa mielipidettään. 33 % (1) mielestä taidot eivät ole riittäviä. 3-6 kertaa ohjanneista 63 % (5) piti pedagogisia taitoja puutteellisina. 25 % (2) piti taitoja riittävinä. Yli 7 kertaa työssäoppimisjaksoa ohjanneista vastaajista 67 % (14) piti työpaikkaohjaajien pedagogisia taitoja puutteellisina. 10 % (2) tämän ryhmän vastaajista piti taitoja riittävinä. 24 % (5) ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 52).

Työpaikkaohjaajan ajan riittävydestä opiskelijan ohjaukseen 1-2 kertaa ohjanneet eivät osanneet sanoa mielipidettään. 3-6 sekä yli 7 kertaa ohjanneiden vastaajien osalta 62 % (18) mielestä työpaikkaohjaajan aika ei riitä opiskelijan ohjaukseen. 10 % (3) mielestä aika riittää opiskelijan ohjaukseen. 28 % (8) ei osannut sanoa mielipidettään (Taulukko 57).



Kuvio 13 Työpaikkaohjaajien pedagogisten taitojen arviointi vastaajien ohjauksertojen mukaan.

4.6 Toisen luokan oppilaiden työssäoppimisjakso

Toisen luokan aikana opiskelijat ovat työssäoppimisjaksolla kahdeksan viikkoa. Tämä jakso sijoittuu yleensä syyskuun ja helmikuun väliin. Talvikuukausina oleva jakso saattaa joskus aiheuttaa ongelmia työpaikkojen löytymiseen ja työmatkojen kulkemiseen.

4.6.1 Työssäoppimisjakson valmisteluun käytetty aika

Toisen luokan työssäoppimisjakson valmisteluun kului enimmillään kuusi kertaa ohjanneista 73 %:lta (8) tunnista kolmeen tuntiin ja 18 %:lta (2) yli kolme tuntia. Vain 1 vastaaja selvisi valmistelutöistä alle tunnissa. Yli seitsemän kertaa ohjanneista 62 % (13) käytti valmistelutöihin tunnista kolmeen tuntiin ja 29 % (6) vastaajista käytti yli kolme tuntia. 10 % (2) vastaajista selvisi alle tunnissa valmistelutöistä (Taulukko 13). Pylväsdiagrammi esitetty kohdassa 4.2.1 kuviossa 6.

4.6.2 Työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin käytettävä aika

Työssäoppimisjakson jälkeiset toimet veivät, enintään kuusi kertaa ohjanneista 11:stä vastaajasta, 73 %:lta (8) tunnista kolmeen tuntiin, 18 % (2) käytti yli kolme tuntia. Yli seitsemän kertaa ohjanneista 21:stä vastaajasta 25 % (5) selvisi alle tunnissa, tunnista kolmeen tuntiin käytti 38 % (8) vastaajaa, yli kolme tuntia käytti myös 38 % (8) vastaajaa (Taulukko 14). Pylväsdiagrammi esitetty kohdassa 4.2.1 kuviossa 7.

4.6.3 Ammattiosaamisen näyttö toisen luokan työssäoppimisjaksolla

Vastauksien mukaan toisen luokan työssäoppimisjaksoon sisältyi ammattiosaamisen näyttö vähintään pääsääntöisesti 80 %:lla vastaajista. Kolmannen luokan työssäoppimisen osalta ammattiosaamisen näyttö sisältyi jaksoon pääsääntöisesti aina (Taulukot 8 ja 9).

Ammattiosaamisen näytön sisällyttäminen työssäoppimisjaksoon on aina varmempaa mitä kauemmin ohjaava opettaja on toiminut opetustyössä (Taulukot 8 ja 9).

Toisen luokan työssäoppimisjaksoon sisältyy ammattiosaamisen näyttö enintään kuusi kertaa ohjanneilla vastaajilla neljällä ehdottomasti ja neljällä pääsääntöisesti. Kolmella vastaajalla se ei sisälly työssäoppimisjaksoon. Yli seitsemän kertaa ohjanneilla näyttö sisältyy toisen luokan työssäoppimisjaksoon 11:llä ehdottomasti ja seitsemällä pääsääntöisesti. Kolmella vastaajalla näyttö ei sisälly vielä toisen luokan työssäoppimisjaksoon (Taulukko 18).

4.7 Kolmannen luokan oppilaiden työssäoppimisjakso

Kolmannella luokalla oppilaille on pääsääntöisesti varattu 12 viikkoa työssäoppimisjaksolle. Monilla aloilla tämä jakso sijoittuu opiskeluajan viimeisille viikoille. Perusteena tälle on valmistuvien opiskelijoiden työllistymisen helpottaminen. Toisaalta kritiikkiä voi esittää työssäoppimisjakson lopetustoimiin liittyvien arviointien, palautekeskustelujen jne loppuunsaattaminen kiireisessä aikataulussa.

4.7.1 Työssäoppimisjakson valmisteluun käytetty aika

Kolmannen luokan työssäoppimisen valmistelutyöt enintään kuusi kertaa ohjanneilta vastaajilta 27 %:lla (3) yli kolme tuntia ja 64 %:lla (7) tunnista kolmeen tuntiin. Yli seitsemän kertaa ohjanneista vastaajista 81 % (17) selvisi alle kolmessa tunnissa valmistelutöistä ja 19 %:lta (4) vastaajista meni yli kolme tuntia (Taulukko 15). Pylväsdiagrammi esitetty kohdassa 4.2.1 kuviossa 8.

4.7.2 Työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin käytettävä aika

Kolmannen luokan työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin kului 73 %:lla (8) vastaajalla, enintään kuusi kertaa ohjanneista vastaajista, aikaa kului tunnista kolmeen tuntiin. 27 %:lla (3) kului yli kolme tuntia. Yli seitsemän kertaa ohjanneista vastaajista 24 % (5) selvisi alle tunnissa, 43 %:lla (9) meni tunnista kolmeen tuntiin ja 33 %:lla (7) aikaa kului yli kolme tuntia (Taulukko 16). Pylväsdiagrammi on esitetty kohdassa 4.2.1 kuviossa 9.

4.7.3 Ammattiosaamisen näyttö kolmannen luokan työssäoppimisjaksolla

Kolmannen luokan työssäoppimisjaksoon sisältyy ammattiosaamisen näyttö enintään kuusi kertaa ohjanneilla vastaajilla seitsemällä ehdotto-

masti ja neljällä pääsääntöisesti. Yli seitsemän kertaa ohjanneilla näyttö sisältyy kolmannen luokan työssäoppimisjaksoon 14:llä ehdottomasti ja seitsemällä pääsääntöisesti. Kenelläkään vastaajista näyttö ei jää sisällymättä työssäoppimisjaksoon. (Taulukko 19).

4.8 Ammattiosaamisen näytöstä johtuva lisätyö

Ammattiosaamisen näytön tuoma lisätyö yhtä opiskelijaa kohti on kaikkien vastaajien osalta 66 %:lla (21) yhdestä kolmeen tuntia (Taulukko7). 15 %:lla (5) vastaajista ammattiosaamisen näyttö työssäoppimispaikalla tehtynä lisäsi ohjaustyötä yli kolmella tunnilla opiskelijaa kohti.

Enintään kuusi kertaa työssäoppimisjaksoa ohjanneista vastaajista ammattiosaamisen näyttö, työssäoppimispaikassa tehtynä, lisää 27 %:lla (3) alle tunnin, 55 %:lla (6) tunnista kolmeen tuntiin ja 18 %:lla (2) yli kolme tuntia työtä (Taulukko 17).

Ammattiosaamisen näytön ohjeistamisen työpaikkaohjaajalle kokivat erityisesti yli seitsemän vuotta opettajina olleet vastaajat helpoksi. Tästä ryhmästä 77 % (17) koki ohjeistamisen helpoksi. Neljä vastaajaa ei osannut sanoa. Enintään kuusi vuotta opettajina olleiden ryhmästä 60 % (6) koki ohjeistamisen osittain helpoksi ja 9 % (1) hankalaksi. Yksi ei osannut sanoa (Taulukko 31).

4.9 Palautteen käsittely

78 % (25) vastaajista kerää palautetta työssäoppimisjakson loputtua työpaikoilta. 34% (11) kaikista vastaajista piti työssäoppimisjakson toiminnan parantamista kerätyn palautteen perusteella helppona. 25 % (8) koki tämän vaikeaksi (Taulukko 38).

Työpaikkaohjaajasta tulleen palautteen antoi työpaikoille 41 % (13) kaikista vastaajista. Ammatti-ian karttuessa palautteen antaminen kasvoi 16 %-yksikköä 4-6 vuotta opettajina olleiden 29 %:sta yli 18 vuotta opettajina olleiden 45 %:iin (Taulukko 74)

4.10 Ammattitaidon kehittyminen

53 % (17) vastaajista koki oman ammattitaitonsa kehittyneen työssäoppimisjaksojen ohjaamisen myötä. 69 % (22) koki saaneensa uusia ideoita opetukseen työssäoppimisjaksoilta.

78 % (17) vastaajista, jotka eivät kokeneet työssäoppimisjakson ohjausta stressaavana, omaksui uusia ideoita ohjauksen aikana. Vastaajista, jotka kokivat ohjauksen stressaavaksi, vain 40 % (2) koki saavansa uusia ideoita jaksolta (Taulukko 76).

4.11 Kollegoiden tuki työssäoppimisen ohjaukseen

Opettajista 56 % (18) on kokenut saaneensa tukea kollegoiltaan työssäoppimisjakson ohjaukseen. 10% (3) ei kokenut saaneensa kollegoiden tukea. 34 % (11) vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään.

Ammatti-ian vaikutus

Ammatti-ialtään alle 3 vuotta opettajina olleista vastaajista 66 % (2) ei osannut sanoa mielipidettään. 33 % (1) ei ollut kokenut saaneensa kollegoiltaan tukea. 4-6 vuotta opettajina olleista 71 % (5) oli kokenut saaneensa tukea kollegoiltaan. 7-18 vuotta opettajina olleista 64 % (7) koki saaneensa tukea kollegoiltaan. Yli 18 vuotta opettajina olleiden ryhmästä 55 % (6) koki saaneensa tukea kollegoiltaan.

Työssäoppimisjakson ohjauskokemuksen vaikutus

Enintään kuusi kertaa työssäoppimisjaksoa ohjanneista vastaajista 72 % (8) koki saaneensa tukea kollegoiltaan. Yli 7 kertaa ohjanneista 47 % (10) koki saaneensa tukea kollegoiltaan.

4.12 Työssäoppimisen ohjauksen sovittaminen lukujärjestykseen

Työssäoppimiskokemus ja opettajan ammattivuodet näyttävät parantavan työssäoppimisen ohjauskäyntien sovittamista lukujärjestykseen.

Vastaajista 44 % (14) koki että lukujärjestyksessä ei ole riittävästi aikaa ohjauskäyntien järjestämiseksi (Taulukko 10). Noin 40 % (13) vastaajista koki lukujärjestyksessä olevan ainakin jossain määrin riittävästi ohjausaikaa.

Yli seitsemän vuotta opettajina olleet löytävät lukujärjestyksestä paremmin aikaa ohjaukselle kuin ammatti-ialtään nuoremmat opettajat. Nuorista opettajista vain 1 vastaaja 10:stä löysi hyvin aikaa työssäoppimisen ohjaukselle kun taas vanhemmista opettajista 12 vastaajaa 19:stä (63 %) löysi hyvin aikaa ohjaukseen (Taulukko 10).

Enintään kuusi kertaa ohjanneista 73 % (8) ei löydä lukujärjestyksestä ohjausaikaa, 18 % (2) löytää aikaa lukujärjestyksestä, 9 % (1) ei osaa sanoa. Yli seitsemän kertaa ohjanneista 29 %:lla (6) on ongelmia löytää aikaa lukujärjestyksestä ja 52 % (11) vastaajista löysi hyvin ohjausaikaa lukujärjestyksestä. Yhdellä ei ollut kokemusta asiasta ja 14 % (3) ei osannut sanoa (Taulukko 20).

4.12.1 Ohjauskäynti

Kaikista vastaajista 63 % (20) keskusteli ohjauskäynnin aikana enemmän työpaikkaohjaajan kuin opiskelijan kanssa. Muilla ammatti-ian mukaan jaetuilla ryhmillä prosenttiosuus oli keskiarvoa suurempi. 4-6 vuoteen opettajina olleista keskusteli 57 % (4) ohjaajan kanssa enemmän kuin opiskelijan kanssa (Taulukko 70). 1-2 kertaa työssäoppimisjaksoa ohjan-

neista kaikki (3) vastaajat keskustelivat enemmän opiskelijan kuin ohjaajan kanssa. 3-6 kertaa ohjanneista vastaajista 89 % (7) ja yli 7 kertaa ohjanneista 62 % (13) keskusteli enemmän ohjaajan kuin opiskelijan kanssa (Taulukko 71).

Vastauksista nähdään, että työssäoppimiskokemuksen lisääntyessä ohjauskäynnin aikataulutusta työpaikkaohjaajan kanssa tulee helpommaksi. Ohjauskäynnin aikataulutusta työpaikan edustajan kanssa pitää hankalana 47 % (15) kaikista vastaajista (Taulukko 11).

Ohjauskäynnin aikataulutusta työpaikkaohjaajan kanssa on ongelmallista kaikkien ammatti-ikäryhmien keskuudessa (Taulukko 11).

Ohjauskäynnin aikataulutusta työpaikkaohjaajan kanssa oli, enintään kuusi kertaa ohjanneiden, keskuudessa hankalaa 55 %:lla (6) ja helppoa 36 %:lla (4). Yksi ei osannut sanoa. Yli seitsemän kertaa ohjanneista vastaajista 43 %:lla (9) oli hankaluuksia ja 29 %:lle (6) aikataulutusta oli helppoa. 24 % (5) ei osannut sanoa ja yhdellä vastaajalla ei ollut kokemusta asiasta (Taulukko 21).

4.13 Opettajien henkilökohtainen kehittyminen työssäoppimisprosessin ohjauksen myötä

Kaikista vastaajista 53 % (17) koki työssäoppimisjaksojen ohjaamisen kehittäneen heitä ammatillisesti. 13 % (4) vastaajista ei kokenut kehittyneensä ammatillisesti työssäoppimisjaksojen ohjauksen myötä (Taulukko 61).

Erityisesti pitkään, yli 18 vuotta, opettajina olleista 64 % (7) koki työssäoppimisjaksojen olevan tärkeä väylä ammatilliselle kehitymiselle (Taulukko 61).

Vastaavasti yli seitsemän kertaa ohjanneista 67 % (14) koki työssäoppimisjaksojen kehittäneen heitä ammatillisesti (Taulukko 67).

4.13.1 Työssäoppimispaikoilta saatavat ideat

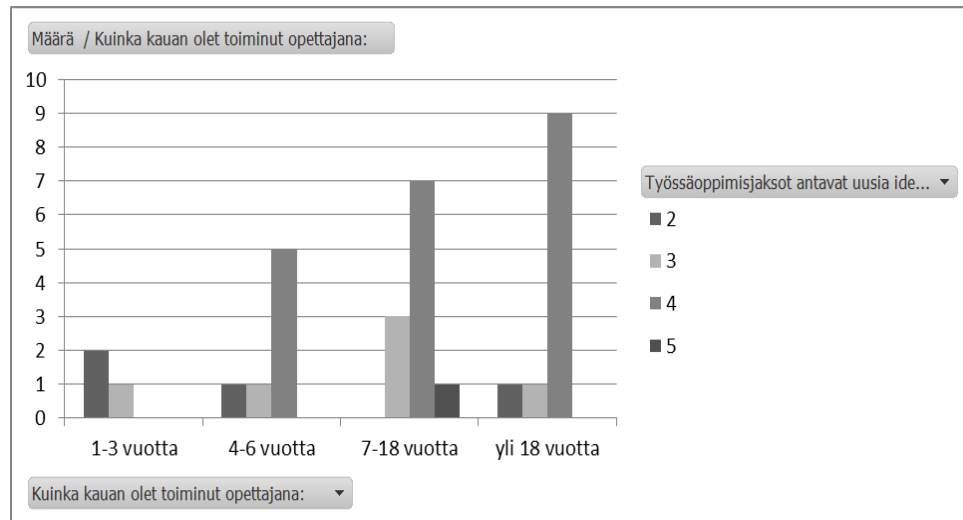
Kaikista vastaajista 69 % (22) koki saavansa uusia ideoita opetukseen työssäoppimisjakson ohjauksesta. 13 % (4) ei kokenut työssäoppimisjakson antavan uusia ideoita opetukseen (Taulukko 60).

Alle 4 vuotta opettajina olleet eivät koe saavansa uusia ideoita työssäoppimisjakson ohjauksesta. 4-6 vuotta opettajina olleista vastaajista 71 % (5), 7-18 vuotta opettajina olleista 73 % (8) ja yli 18 vuotta opettajina olleista vastaajista 82 % (9) koki saavansa työssäoppimisjakson ohjauksesta uusia ideoita opetukseen (Taulukko 60).

Työssäoppimisjaksojen ohjauskertojen lisääntyminen lisää myös vastaajien ideoiden omaksumista työssäoppimisjaksoilta (Taulukko 66).

Vastaajat, jotka eivät koe työssäoppimisjakson ohjaamista stressaavana kokivat työssäoppimisjakson antavan 37 %-yksikköä paremmin uusia ide-

oita opetukseen kuin ne vastaajat jotka kokivat ohjauksen stressaavana (Taulukko 76).



Kuvio 14 Työssäoppimisjaksojen tuottamat uudet ideat vastaajan uran pituuden mukaan

4.13.2 Opettajien halukkuus lisäkoulutukseen ja sen tarve

50 % (16) kaikista vastaajista halusi lisäkoulutusta työssäoppimisen ohjaamiseen. 1-3 vuotta opettajina olleista kukaan ei vastannut haluavansa lisäkoulutusta. 4-6 vuoteen opettajina olleiden ryhmässä halukkuus oli suurinta, ollen 71 % (5). Yli seitsemän vuotta opettajina olleiden vastaajien osalta halukkuus oli 54 % (6) ja yli 18 vuotta opettajina olleiden osalta 45 % (5) (Taulukko75).

4.14 Avoimet kysymykset

Mitä vaikeuksia olet kohdannut työssäoppimisen ohjauksessa ?

Eniten vaikeuksia työssäoppimisjakson ohjauksessa koettiin työpaikkojen mahdollisuuksilla käyttää aikaa jakson seurantatehtäviin. Vastauksien perusteella tämä johtuu työpaikkojen kiireestä, ajanpuutteesta, aikatauluista sekä asenteesta työssäoppimista ja työssäoppijaa kohtaan. Oppilaitoksen taholta ilmeneviä ongelmia koettiin resurssien riittävyydessä, erilaisten paperien runsaassa määrässä ja sekavuudessa sekä oppilaiden sijoittumisessa laajalla alueella oleviin työssäoppimispaikkoihin.

Miten kehittäisit työssäoppimisprosessia FAI:ssa ?

Päällimmäiseksi kehityskohteeksi nousi ajankäytön ja resurssien uudelleenjärjestäminen opettajan ohjaustyössä. Erityisesti ohjaukseen kaukana oleviin työssäoppimispaikkoihin toivottiin enemmän resursseja. Myös ulkomailla toteutettaviin työssäoppimisjaksojen ohjaukseen toivottiin mahdollisuutta muutoinkin kuin omalla kustannuksella. Toisena kohteena kehittämistyölle esitettiin sopimus-, näyttö- ym paperien yhtenäistämiseen ja yksinkertaistamiseen.

Miten työssäoppimisjaksoista saatua palautetta pitäisi hyödyntää FAI:ssa ?

Avoimiin kysymyksiin saatujen vastauksien perusteella työssäoppimispaikoilta saatuun palautteeseen pitäisi tutustua paremmin. Tätä tutustumista vastaajat edellyttivät opettajilta, osastoilta ja johtoportaalta. Palautteen perusteella opetusta ja opetusvälineistöä pitäisi muuttaa vastaamaan käytännön työelämää. Tämä on yksi opetushallinnon asettamista perustavoitteista työssäoppimisprosessille (Tynjälä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lempinen, Ede, Altonen & Hietala 2006, 16). Tavoitteen saavuttaminen ei liene kovin helppoa vaikka työkalut siihen ovat olemassa.

Vapaa kommentointi...

Vapaissa kommenteissa todettiin työssäoppimisen ohjauksen ja valvonnan olevan vaativaa kunnolla tehtynä. Työssäoppimisjaksojen vahvuutena pidettiin sitä, että opiskelijat pääsevät tutustumaan oikeisiin työpaikkoihin ja suhtautuvat siihen myös hyvin asiallisesti. Ongelmana pidettiin työssäoppimisjakson ohjaukselle annettun resurssin vähäisyyttä.

5 POHDINTA, JOHTOPÄÄTÖKSET JA KEHITTÄMISEHDOTUKSET

Kyselyyn vastasi 32 opettajaa. Koko oppilaitoksessa oli kyselyn aikaan töissä 43 opettajaa, jotka olivat ohjanneet työssäoppimisjaksoa. Vastausprosentiksi tulee tällöin 74,4 %. Koulutusaloittain vastaukset jakaantuivat seuraavasti: Kaupan ja hallinnon ala 5 (55,6 %) vastausta, matkailu-, ravitsemis- ja talousala 5 (71,4 %) vastausta, kulttuuriala 4 (57,1 %) vastausta, tekniikan ja liikenteen ala 17 (89,5 %) vastausta, sosiaali- ja terveysala 1 (9,1 %) vastaus.

Mielestäni vastaukset kattavat varsin hyvän otannan kyselyn kohderyhmästä oppilaitoksessa. Sosiaali- ja terveysalan vastauksien vähäisyyden vuoksi sen tuloksia ei ole huomioitu niissä tapauksissa, jolloin otanta olisi kattanut vain tämän yhden vastauksen.

Kyselynä tehtävän tutkimuksen ongelmana on saatujen tulosten riippumattomuus vastausten todenperäisyydestä. Vastauksista saatuja tuloksia tutkiessa täytyy lukijan pitää koko ajan mielessään vastausten fenomenologis-narratiivinen tausta

5.1 Yhteydenpito ja kommunikointi työssäoppimispaikkaan.

Opettajan työ on varsin itsenäistä ja opettajien pitää työssään kyetä nopeasti ratkaisemaan esiin nousevia ongelmia (Tynjälä ym. 2006, 67). Varsin usein näissä tilanteissa opettajan on toimittava itsenäisesti. Tästä opettajalle saattaa tulla toimintamalli jossa kommunikointi ja kontaktien ylläpito ei tunnu kovin merkitykselliseltä. Päälimmäiseksi tunteeksi nousee yksin yrittäminen ja tarve pyrkiä selviytymään kaikesta omin avuin. Lisäksi opettajien tarve pitää yhteyttä ja verkostoitua yrityselämän kanssa on tullut ajankohtaiseksi vasta 2000-luvulla työssäoppimisjärjestelmän alettua. Erityisesti ammatti-ikältään vanhemmille opettajille tässä on ollut paljon opittavaa.

Tutkimuksessa vastaajat arvioivat yhteydenpidon työssäoppimispaikkoihin olevan melko helppoa. Nuoret opettajat kokivat yhteydenpidon helpoimpana, syynä tähän on henkilökohtainen tausta. Opettajaksi siirrytään usein paikallisista yrityksistä ja tällöin nuorilla opettajilla on sekä alan että yritysten työntekijöiden tuntemus hyvällä tasolla. Paikallisten yritysten henkilöiden tunteminen madaltaa kynnystä ottaa yhteyttä yrityksiin ja helpottaa yhteydenpidon järjestämistä. Ohjauskäynnin aikataulutukseen vaikuttaa paljon se, kuinka hyvin opettaja tuntee oman alansa ja työssäoppimispaikkojen toiminnan. Ohjauskäynnin aikana lähes kaksi kolmasosaa vastaajista keskusteli enemmän työpaikkaohjaajan kuin opiskelijan kanssa. Työssäoppimisjaksojen ohjauskokemuksen lisääntyminen parantaa vastaajien mahdollisuuksia sopia ohjauskäyntien aikataulutusta työpaikkaohjaajien kanssa.

Koulutusaloittain eroja tulee aloille ominaisiin toimintatapoihin ja yritysmalleihin. Esimerkiksi kulttuurialan yrittäjät ovat paljolti itsenäisiä yrittä-

jiä, jolloin mahdollisuudet ottaa työssäoppijoita ovat heikommat kuin aloilla joissa toimijat ovat suuria tehdasmaisia yrityksiä.

Opettajien työssäoppimisen ohjauskoulutus muodostuu lähinnä työpaikkaohjaajakoulutuksen nimellä annettavasta koulutuksesta. Koulutus on sisältöltään sama kuin työpaikkaohjaajille annettava koulutus.

Työhön- ja työpaikkoihin tutustumiskokemusta opettajat ovat voineet saada EU-rahoitteisilla kahden kuukauden työhöntutustumisjaksoilla. Näitä on Forssan ammatti-instituutissa järjestetty vuodesta 2002 alkaen.

Kyselyn tuloksia analysoitiin lähinnä vastaajien opettajakokemuksen keston ja työssäoppimisjaksojen ohjauskokemuksen perusteella. Vastausten perusteella yhteydenpito ja kommunikointi työssäoppimispaikkaan tuntuu vaivattomimmalta vastaajilta jotka ovat olleet opettajan ammatissa vasta alle kolme vuotta. Yhteydenpito vaikuttaa vaikeimmalta pidempään kuin seitsemän vuotta opettajana toimineet. Yli 18 vuotta opettajana olleet tuntevat työpaikkaohjaajat selvästi heikommin kuin ammatti-ikältään nuoremmat opettajat. Näistä syistä työssäoppimisjaksot ovat tärkeitä verkostoitumisen ja yhteistyökanavien syntytekijöitä. Ohjauskäynnin aikataulutuksen järjestäminen ei vaikuta aivan ongelmattomalta. Pitkään opettajina olleet vastaajat ovat oppineet sovittamaan aikataulut lähes yhtä hyvin kuin nuoret opettajat.

Yhteydenpidon lisääminen paikallisten työpaikkojen parantaisi opettajien tuntemusta alan yrityksistä. Lisäksi tällä luotaisiin edellytykset tuntea paremmin työpaikkaohjaajia sekä heidän pedagogiset taidot ja mahdollisuudet ohjata työssäoppijoita.

5.2 Tiedon ja käytännön toimien siirtäminen työelämästä oppilaitoksessa tapahtuvaan opetukseen

Työssäoppimisen yhtenä tärkeänä syynä pidettiin työelämälähtöisyyden lisäämistä ammatillisessa koulutuksessa.

Avoimien kysymyksien vastauksissa korostui työssäoppimispaikoilta tulleen palautteen analysointi. Tämän analysoinnin perusteella pitäisi oppilaitoksessa muuttaa toimintoja lähemmäs käytännön työelämää. Tässä vaikuttaa vastaajien mielestä olevan runsaasti kehittämistä.

Työssäoppimisjaksoilta vastaajat kokivat saavan paljon itseään kehittäviä tietoja. Näiden siirtäminen oppilaitosympäristöön ja opetukseen ei ole tullut si olla kovinkaan vaikeata.

5.3 Työssäoppimisjaksoihin liittyvien teoreettisten tietojen ja taitojen omaksuminen.

Kuinka hyvin opettajat pystyvät integroimaan teoretietoja ja työssäoppimisjaksoon liittyviä toimintoja sekä soveltamaan näitä tietoja arvioidessaan opiskelijaa.

Tutkimuksessa kartoitettiin teoreettisten tietojen ja taitojen omaksumista muutamilla kysymyksillä. Näihin kuuluivat työssäoppijan oikeusturvan, opetussuunnitelman kriteerien tunteminen työssäoppimisjaksolla, tutkinnon osien ja työssäoppimisen sekä tutkinnon tavoitteiden ja työssäoppimisen tavoitteiden tiedostaminen.

Enemmistö kaikista vastaajista koki tuntevansa työssäoppijan oikeusturvan hyvin. Parhaiten oikeusturvan tuntevat opettajat, jotka ovat olleet pitkään opettajina tai joilla on runsaasti kokemusta työssäoppimisjaksojen ohjaamisesta. Pitkä kokemus ja hiljainen tieto tuovat tässä varmuutta ja käytännön tuntemusta vanhoille opettajille.

Opetussuunnitelman mukaisen arvioinnin tekemisessä taas opetusvuodet eivät tuo selkeitä eroja. Toisaalta vähän ohjauskokemusta omaavat vastaajat pitivät arvioinnin tekemistä helppona samoin kuin pitkään opettajina olleet. Tähän jakautuman tasaisuuteen voi vaikuttaa opetussuunnitelmien muuttuminen ja täydentyminen aina muutamien vuosien välein. Tällöin pitkäänkin opettajina olleiden täytyy omaksua uudet vaatimukset.

Työssäoppimisjakson sisällön jakamisen tutkinnon osiin taas kokevat nuoret opettajat selvästi helpommaksi kuin virkaiältään vanhat opettajat. Nuoret opettajat muistavat edellisistä työpaikoista käytännön toimet ja aloittaessaan opettajina joutuvat tutustumaan opetussuunnitelman sisältöön. Tällöin Työssäoppimisjakson sisältöjen jakaminen opetussuunnitelmissa mainittuihin tutkinnon osiin helpottuu. Vanhoilla opettajilla taas opetusmateriaali ja -menetelmät saattavat pysyä lähes samana vuodesta toiseen eikä muuttuneisiinkaan opetussuunnitelman sisältöihin tule välttämättä paneuduttua.

Tutkinnon osien tavoitteiden saavuttaminen koettiin kaikilla vastaajaryhmillä hankalaksi. Tavoitteiden saavuttamisen arviointi näyttää olevan erityisen hankalaa koska puolet vastaajista ei osannut sanoa mielipidettään.

5.4 Työssäoppimisjaksoihin liittyvien käytännön tietojen ja taitojen omaksuminen.

Kyselyssä kartoitettiin työturvallisuusohjeiden ja työssäoppimispaikkojen tuntemista, sopimuspaperien, arviointi- ja palautepaperien tuntemusta sekä opettajan kykyä sovittaa ohjaamista oman lukujärjestyksensä ja aikataulunsa mukaiseksi. Lisäksi vastaajilta kysytään omaa mielipidettä miten he kokevat omat mahdollisuutensa vaikuttaa työssäoppimisjakson toteuttamisajankohdan valintaan.

Käytännön töistä työssäoppimisjakson ohjaustehtävissä eniten hankaluuksia aiheutti paperitöiden teko. Työssäoppimisjakson sopimuspaperien täyttämistä pidettiin työläänä ja hankalana. Työssäoppimisjaksoihin sisältyvien ammattiosaamisen näyttöjen koettiin teettävän paljon osittain turhaa paperityötä. Näitä papereita pidettiin myös huomattavan vaikeaselkoina ja hankalina täyttää. Yli 18 vuotta opettajina olleet osasivat parhaiten täyttää sopimuspaperit ja pitivät palautearviointia hyvin toimivana.

Työturvallisuusohjeet tunsivat parhaiten 7-18 vuotta opettajina olleet. Työssäoppimiseen varattua resurssia he pitivät riittävänä sekä mielsivät

lukujärjestyksen toimivaksi työssäoppimisen ohjaukseen. Toisaalta ammatti-ikänsä yli 7 vuotta opettajina olleet pitivät työssäoppimisen ohjaamista stressaavampana kuin normaalia lähiopetusta.

Eniten kehittämistä kaipasivat 4-6 vuotta opettajina toimineet työssäoppimisen resurssiin, lukujärjestyksen laatimiseen ja palautteen keräämiseen työssäoppimisjakson päättyessä.

Koulutusaloittain parhaat tulokset tuli kaupan ja hallinnon sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilta. Näillä aloilla opettajat vastasivat tuntevansa työssäoppimisprosessiin liittyvät asiat hyvin. Heikoimmin vastaajat kokivat tuntevansa käytännön tiedot ja taidot kulttuurialalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla. Kaupan ja hallinnon alalla ainoastaan vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisjakson ajankohtaan koettiin heikoiksi.

Yleisesti ottaen ongelmakohtana pidettiin resurssin riittämistä ohjaukseen.

Sopimuspapereiden täyttäminen ja palautteen kerääminen sujui parhaiten yli seitsemän kertaa työssäoppimista ohjanneilta opettajilta.

Kahden opintoviikon mittainen työpaikkaohjaajakoulutus vaikutti eniten talousalueen työssäoppimispaikkojen tuntemiseen. Lisäksi nämä vastaajat pystyivät helpommin jakamaan jakson sisällön tutkinnon osiin, vaikuttamaan jakson ajankohtaan sekä mielsivät työssäoppimiseen varatun resurssin riittävyyden paremmaksi kuin ne vastaajat jotka eivät olleet käyneet työpaikkaohjaajakoulutusta.

5.5 Työssäoppimisen ohjausta tehneet opettajat ovat oppineet arvioimaan omia taitojaan ja kykyjään omassa ammatissaan.

Opettajan kyky arvioida omaa toimintaansa pitäisi helpottua kun siihen saa vertailukohtia oppilaitoksen ulkopuolelta.

Kyselyn tuloksia taulukoimalla voidaan nähdä, että opettajat, jotka arvioivat työssäoppimisjakson ohjaustaitonsa 5:ksi, eivät koe saavansa uusia ideoita työssäoppimisjaksoilta. Vastaajat, jotka arvioivat oman osaamisen- sa 3 ja 4 tasoille taas kokevat saaneensa ideoita työssäoppimisjaksoilta.

Lähes puolet kaikista vastaajista kokevat työssäoppimisjakson ohjaamisen kehittäneen itseään ammatillisesti. Erityisesti pitkään opettajina olleet vastaajat kokivat työssäoppimisjaksojen ohjaamisen olevan tärkeä oppimiskeino oman alansa muuttuville käytännöille. Erilaiset näkemykset omasta kehitymisestä johtuvat pitkälti alakohtaisista eroista. Joillakin aloilla suuri kehitys kumpuaa pieniltä työpaikoilta kun taas toisilla aloilla kehitys vaatii suuria pääomia ja näin ollen isoja toimijoita.

Eniten työssäoppimisen ohjauksen katsovat itseään kehittäneen kulttuuri- sekä kaupan ja hallinnon alojen vastaajat. Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan vastaajat eivät kokeneet saaneensa työssäoppimisjakson ohjaamisesta suurtakaan ammatillista kehitystä.

Opettajille tarjolla oleva työpaikkaohjaajakoulutus vaikuttaa vastaajien osalta oman kehittymisen tunnistamiseen.

Työssäoppimisjaksojen ohjauksen tekemällä oppimisen vaikutus näkyy selvimmin niiden vastaajien keskuudessa jotka eivät ole käyneet 2 opintoviikon laajuista työpaikkaohjaajakoulutusta. Neljä viidesosaa niistä vastaajista, jotka eivät olleet käyneet työpaikkaohjaajakoulutusta kokivat kehittyneensä työssäoppimisjaksojen ohjaustehtävissä. Koulutuksen käyneistä vain puolet koki samaa kehitystä.

5.6 Työssäoppimista ohjanneet opettajat ovat oppineet arvioimaan työssäoppimispaikkojen toimintaa.

Opettajat arvioivat työkseen opiskelijoiden suorituksia, mutta opettajan on vaikea arvioida toimintaa joka perustuu liike-elämän lainalaisuuksiin. Eri työpaikkojen välisiä tasoeroja opettajat ovat oppineet arvioimaan hyvin, vain 1 vastaaja ei osannut sanoa mielipidettään. Työssäoppimisjaksoilta tullutta palautetta ei kovin herkästi kerrota takaisin työssäoppimispaikalle. Vastauksissa tuli esille myös se, että ikävistäkin asioista ja arvioista pitäisi pystyä keskustelemaan rakentavasti työpaikan edustajien kanssa. Raportissa Työssäoppiminen Keski-Suomessa työpaikkaohjaajista 31% ja opettajista 26% koki työpaikkaohjaajien puutteellisen ohjauksen ja palautteen ongelmaksi (Eteläpelto ym 2007, 227)

Suuri osa vastaajista koki puutteita työpaikkaohjaajien pedagogisissa taidoissa ja ohjauksen riittävydessä. Tämä oli myös selkeä syy työssäoppimisjaksolla koetulle stressille vastaajien keskuudessa. Työssäoppimisjakson ohjaamisen kokee stressaavaksi joka kuudes vastaaja.

5.7 Ohjaukseen varattu resurssi on pääsääntöisesti riittävä

Hieman yli puolet vastaajista koki, että työssäoppimisen ohjaukseen varattu aika ei ole riittävä. Työssäoppimisen arviointiraportissa, vuodelta 2006, erityisesti mainitaan, että ennen työssäoppimisjaksoa tehtävät työt suoritetaan paljolti omalla ajalla (Tynjälä ym. 2006, 63). Tästä syystä vastaajat voivat kokea, että annettu aikaresurssi ei ole riittävä.

Vastauksista kuitenkin nähdään, että yli puolet vastaajista käytti työssäoppimisjaksojen valmistelu- ja lopetustoimiin tunnista kolmeen tuntia kumpaankin. Näin ollen työssäoppimisen ohjauksen jälkeelle jää toisen luokan kahdeksan opintoviikon työssäoppimisjaksolle kahdesta kuuteen tuntia opiskelijaa kohden ja kolmannen luokan kahdentoista viikon työssäoppimisjaksolle kuudesta kymmeneen tuntia opiskelijaa kohden. Ongelmia ohjauksen riittävydessä on kuitenkin lähes joka kolmannella vastaajalla. Tällä vastaajaryhmällä työssäoppimisjaksojen valmisteluun ja lopetustoimiin kului yli kuusi tuntia oppilasta kohti. Kahdeksan viikon mittaisen työssäoppimisjakson aktiivivaiheen ohjaukseen jää näin ollen kaksi tuntia oppilasta kohden. Jos työssäoppimispaikat ovat laajalla alueella on, näiden vastaajien osalta, vaikea kuvitella suunnitellun aikaresurssin olevan riittävä. Ajan riittämättömyys korostuu etenkin jos työssäoppimisjakso on jaettu useampaan osaan. Aloitus- ja lopetustoimet on kuitenkin tehtävä joka

jaksolla ja varattu resurssi lasketaan työssäoppimisjaksoon sisältyvistä viikoista.

Resurssien riittämättömyyden tunteeseen saattaa vaikuttaa opettajien palkkausjärjestelmän vanhoillisuus, joka ei ota huomioon muuttunutta työnkuvaa. (Tynjälä ym. 2006, 63). Näihin tilanteisiin oppilaitoksella ei välttämättä ole kovinkaan paljon vaikutusmahdollisuuksia.

Työssäoppimisjakson valmistelutyöt pitäisi ottaa huomioon lukujärjestyksessä

Ennen työssäoppimisjaksoa pitäisi työssäoppimisjakson ohjaajan lukujärjestykseen varata aikaa hoitaa valmistelutyöt. Lisäksi lukujärjestyksessä pitäisi huomioida, että ohjaava opettaja ja ohjattavat opiskelijat ovat keskenään riittävästi kontaktissa valmistelun aikana. Tämä saadaan toteutettua niin, että ohjaavalle opettajalle on järjestetty lähiopetustunteja työssäoppimisjaksolle lähteville luokille.

5.8 Työtehtävien hallinta työssäoppimisjakson ohjauksessa

Joka kuudes kaikista vastaajista koki työssäoppimisjakson ohjaamisen stressaavamaksi kuin lähiopetuksen. Suurimpana syynä stressiin koetaan resurssien riittämättömyys. Muut stressiä aiheuttavat seikat ovat opettajien huoli työpaikkaohjaajien pedagogisista taidoista sekä ohjausajan riittäväyydestä työssäoppimisjaksoilla. Stressiä kokeneet vastaajat, halusivat lisää koulutusta työssäoppimisjakson ohjaukseen.

Tässä kohdassa voidaan ajatella opettajan ammatti-identiteetin muokkaukseen työssäoppimiskokemuksen ja opettajan uran pituuden myötä. Stressin kokeminen kuvastaa ongelmia työn hallinnassa. Tätä tilannetta voidaan parantaa opettajien lisäkoulutuksella sekä paremmalla työssäoppimisjaksojen suunnittelulla. Yhtenä työssäoppimistoiminnan hallintaa selkeyttävänä ja helpottavana apuna on järjestämissuunnitelman laatiminen työssäoppimisjaksoille sekä osastoittain että koko oppilaitoksen kattavana.

Stressin kokemista esiintyi erityisesti yli 7 vuotta opettajina olleilla. Opettajat opettajanuran pidentymisen myötä alkavat omaksua entistä enemmän tavoitteita, joita työssäoppimisjaksoilla pitäisi kyetä saavuttamaan. Lisäksi aika tuo parempaa tuntemusta työssäoppimispaikoista. Näiden ohessa vastaajat saattavat kokea työnsä opettajana muotoutuvan professioksi (Vuorikoski, Törmä & Viskari 2003, 30–34). Näillä kaikilla (4) vastaajilla ammattiura oli kestänyt yli seitsemän vuotta ja työssäoppimisen ohjauksesta oli kokemusta vähintään seitsemän kertaa. Vain yhdellä stressiä kokeneella vastaajalla uran pituus oli 4-6 vuotta ja ohjauskertoja 1-3. Tässäkin tapauksessa voidaan nähdä opettajuuden alkaneen muotoutumaan professioksi.

Parhaiten uusia ideoita työssäoppimisjaksoilta saaneet vastaajat eivät kokeneet työssäoppimisjakson ohjausta erityisen stressaavana. Työssäoppi-

misjakson ohjauksen stressaavana kokeneista vastaajista alle puolet koki saaneensa jaksolta uusia ideoita omaan opetukseensa. Näiden vastaajien kohdalla koulutus ja opastus saattaisivat vähentää stressikokemusta ja parantaa uusien ideoiden omaksumista työssäoppimisjaksoilta.

Lisäkoulutuksella työssäoppimisjaksoja ohjaavien opettajien työtehtävien hallintaa saataisiin parannettua ja oheisoppimisen edellytyksiä parannettua. Koulutuksella ja työelämäyhteistyöllä saadaan myös lisättyä opettajien ja työpaikkaohjaajien keskinäistä tuntemista jolloin henkilöiden välisiä jännitteitä ja siitä aiheutuvaa stressiä vähennetään. Erityisesti stressiä kokeneet vastaajat olivat halukkaita lisäkoulutukseen. Tynjälä ja muut (2006, 66) toteavatkin työpaikkaohjaajakoulutuksen ja kehittämisen tarpeen olevan pysyvää. Erityistä huomiota pitäisi kohdistaa pieniin yrityksiin ja erityisopiskelijoiden ohjaukseen nimenomaisesti työelämän ehdoilla. (Tynjälä ym. 2006, 66–67.)

5.9 Opettajien henkilökohtainen kehittyminen

Yli puolet vastaajista koki työssäoppimisen ohjaamisen kehittäneen heitä ammatillisesti. Erityisesti kauan opettajina ja koulumaailmassa olleet vastaajat kokivat työssäoppimisjaksot tärkeiksi. Paikallisten yritysten ja työelämän parempi tunteminen helpottaisi oppilaitoksen mahdollisuuksia parantaa työssäoppimisjaksoilta saatavia tuloksia. Parempi työpaikkojen tunteminen edistäisi myös ajatustenvaihtoa ja uusien ideoiden liikkumista eri toimijoiden välillä muulloinkin kuin työssäoppimisjaksojen aikana. Työssäoppimisen arviointiraportin (2006) mukaan opettajien työelämäntuntemus voi olla hyvinkin vahvaa vaikka erityisille työelämäjaksoille ei ollakaan kovin aktiivisesti osallistuttu (Tynjälä ym. 2006, 64)

5.10 Työssäoppimisjärjestelmän laadun parantaminen

Työssäoppimisjaksojen laadun varmistamiseksi ja parantamiseksi tulisi tehdä enemmän yhteistyötä eri koulutusalojen ja osastojen välillä. Hyvä keino tähän olisi koko oppilaitoksen kattavan verkkosivuston käyttöönotto. Sivuston julkiselle osalle voidaan tallettaa informaatiota, joka tulisi olla kaikkien osapuolten käytössä. Opettajien käyttöön taas tulisi sivuston sallassa pidettävä materiaali. Tällöin voitaisiin mm keskittää kauempana olevien työssäoppijoiden ohjauksen yhdelle opettajalle. Näin eri alojen välille tuleva tietojen vaihto myös lisäisi erilaisten käytäntöjen tuntemista ja soveltamista osastoilla. Lisäksi erilaisten varahenkilöiden ylläpito työssäoppimisjaksoilla vähentäisi pitkien sairaslomien aiheuttamaa riskiä. Tämän järjestelmän avulla oppilaitoksen johtoportaan olisi helpompi seurata eri osastojen työssäoppimisjaksojen sujumista. Useissa toisen asteen oppilaitoksissa on tällä systeemillä saatu parannettu työssäoppimisprosessin laatua ja toimintavarmuutta. (Tynjälä ym. 2006, 124–136.)

Toinen parannusehdotukseni liittyy työssäoppimisen järjestämissuunnitelman laatimiseen ja liittämiseen opetussuunnitelman yhteiseen osaan. Tällä saataisiin paremmin jaettua työssäoppimiseen liittyvää informaatiota opettajille. Uskoisin tällä olevan myös laatua parantavan ja työssäoppimisen toimintavarmuutta lisäävän vaikutuksen. (Tynjälä ym. 2006, 17–18.)

Työssäoppimisen arviointiraportissa (2006) ei varsinaisia laadunparantamismekanismeja kyetty nostamaan esille. Eri koulutuksenjärjestäjät nostivat tässä kysymyksessä esiin laatu järjestelmät ja -käsikirjat. (Tynjälä ym. 2006, 101.)

6 KONTRIBUUTIO

Tämän tutkimuksen tuloksia voidaan relevantista käsitellä vain Forssan ammatti-instituuttia koskevana. Vastauksia ei voi yleistää koskemaan kaikkia suomalaisia ammatillista koulutusta antavia oppilaitoksia. Toisaalta tässä kyselyssä esiin tulleita kehittämiskohteita on havaittu myös aiemmissä tutkimuksissa. Seuraavassa peilataan joitakin päähavaintoja aikaisempiin tutkimusraportteihin.

Tutkimuksessa tuli esille opettajien kokema resurssien puute työssäoppimiseen liittyvissä toiminnoissa. Vastaava tulos on saatu myös työssäoppimisen arviointiraportissa vuodelta 2006 (Tynjälä ym. 2006, 63). Syynä tähän on esitetty opettajien palkkausjärjestelmän toimimattomuutta nykyiseen työn kuvaan nähden. Tässä kyselyssä varsinainen ongelma ei olekaan resurssien vähäisyys vaan niiden käyttömahdollisuuksien tunteminen. Koska tietoa resursseista ei ole vastaajilla käytössä niin heille on tullut tunne niiden vähäisyydestä.

Työtehtävien hallintaan liittyen joka kuudes vastaaja koki työssäoppimajaksoit stressaavampana kuin normaalin lähiopetuksen. Pääasiallisena syyinä tähän nousi huoli työpaikkaohjaajien mahdollisuuksista opiskelijan ohjaukseen. Opetushallituksen tutkimuksissa vuosilta 2001-2003 yhtenä keskeisenä kehittämisehdotuksen tuli esiin työpaikkaohjaajien koulutus opiskelijoiden ohjauksen turvaamiseksi (Tynjälä ym. 2006, 187–188).

Palautteen kerääminen oli varsin aktiivista, mutta sen hyödyntäminen myöhempään käyttöön koettiin vähäiseksi. Samankaltainen tulos on havaittu myös Työssäoppimisen arviointiraportissa (Tynjälä ym. 2006, 173).

Opettajien kokema työssäoppimisen tuoma ammattitaidon lisääntyminen on tuloksena varsin odotusarvon mukainen. Tämä onkin ollut Koulutuksen ja tutkimuksen 2003-2008 kehittämissuunnitelmassa tärkeänä tavoitteena (Tynjälä ym. 2006, 20).

Yleisesti ottaen saatuja tuloksia käsitellessä pitää ottaa huomioon vastaajien käsitys kysytyistä asioista. Tästä johtuen muun muassa käsitys resurssien vähäisyydestä voi johtua vastaajan tietämättömyydestä tai ennakkosenteesta tähän asiaan. Keskustellessani tuloksista Forssan ammatti-instituutin johtavan rehtorin Tuula Koivulan kanssa tuli esille työssäoppimisen ohjaamiseen varattujen resurssien määrä. Ks kohta 2.4.2.

Tämän tutkimuksen perusteella työssäoppimisjärjestelmän kehittämisen suurimmat uhat liittyvät laadun ylläpitämiseen ja parantamiseen. Jos työssäoppimisen ohjeistus ei ole arkistoituna ja helposti käytettävissä työssäoppimiskauskojen laatu saattaa kärsiä eri opettajien erilaisten käytäntöjen toimesta. Lisäksi yhtenevien ohjeiden puuttuessa erilaiset käytännöt aiheuttavat hämmennystä työpaikoilla. Laadun parantamiseksi myös saatua palautetta pitäisi hyödyntää paremmin. Oppilaitoksessa pitäisi pohtia palautteesta tulevat muutos- ja kehitysehdotukset. Lisäksi palautteesta tulisi keskustella myös työssäoppimispaikkojen edustajien kanssa. Opettajien lisäkoulutuksella saataisiin parempi laatu myös arviointiin ja tavoitteiden saavuttamiseen.

Tätä tutkimusta hyväksi käyttäen vaikuttaisi olevan mielekästä tehdä jatkotutkimus aiheesta kahden, kolmen vuoden kuluttua. Tutkimuskohdetta tulisi tällöin tarkentaa ja rajata.

LÄHTEET

Painetut

Arajärvi, P. & Aalto-Setälä, M. 2004. Opetuslainsäädännön käsikirja. Uudistettu painos. Helsinki. Edita Prima Oy.

Ekholm, K. & Heinisuo, R. 2002. TEE GRADU!: Verkkoajan tutkielma-tekijän opas. Helsinki: BTJ Kirjastopalvelu Oy.

Eteläpelto, A. & Tynjälä, P. 1999. Oppiminen ja asiantuntijuus: Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Porvoo: Werner Söderström Oy.

Eteläpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit Oy.

Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2007. Tutki ja kirjoita (13. painos). Helsinki: Kirjayhtymä.

Jokinen, J. 2002. Aikuisopettajan identiteetti. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo: Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän hyvät käytänteet. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.

Järvinen, P. & Järvinen, A. 2004. Tutkimustyön metodeista. Tampere. Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo: Werner Söderström Oy.

Kallioniemi, K., Majuri, M. & Mahlamäki-Kultanen, S. 2008. Ammatiosaamisen näytöt ja näyttötutkinnot vertailussa. Helsinki: Edita Prima Oy

Keränen, M. & Savolainen, J. 2010. Työelämälähtöisyyden merkitys opettajalle ja opiskelijalle. Tampereen ammattikorkeakoulu. Ammatillinen opettajakorkeakoulu. Opettajankoulutuksen kehittämishanke.

Lehtisalo, L. & Raivola, R. 1999. Koulutus ja koulutuspolitiikka 2000-luvulle. Porvoo: Werner Söderström Oy.

Lehtoranta, P., Leivo, H. & Haapasalo, S. 2006. Miten ohjaat työssäoppijoita. Helsinki: Yliopistopaino

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus.

Poikela, E. 2005. Työ ja kokemus oppimisen lähtökohtana ja tavoitteena. Teoksessa E. Poikela (toim.) Osaaminen ja kokemus. Tampere: Tampere University Press, 9-15.

Ruohotie, P., Honka, J. & Mustonen, L. 2000. Työssäoppimisen haasteet ammattikasvatukselle. Hämeenlinna. Hämeen ammattikorkeakoulu.

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M., Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Vaajakoski. Gummerus kirjapaino Oy.

Työturvallisuuskeskus. 2004. Työpaikkakouluttajan käsikirja. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Uusi-Hakimo, L. 1992. Forssan Ammattioppilaitos: Ammattikoulutusta Lounais-Hämeessä 45 vuotta. Forssa.

Vuorikoski, M., Törmä, S., & Viskari, S. 2003. Opettajan vaiettu valta. Tampere. Kirjakas Ky.

Sähköiset

Forssan ammatti-instituutin laatukäsikirja. Menettelyohje. 2008. Forssan ammatti-instituutti.
http://www.fai.fi/attachments/menettelyohje_tyossaoppiminen_408.pdf. Viitattu 15.9.2011.

Mestarikiltaneuvosto ry. 2011. Mestareita ja kisällejä läpi vuosisatojen. Mestarikiltaneuvosto ry.
<http://www.yrittajat.fi/fi-FI/mestarikiltaneuvosto/historia/>

Sarkio, M. 2007. Sairaanhoidajaksi kasvattaminen. Sairaanhoidajakoulutus ja siinä käytetyt oppikirjat Suomessa vuoteen 1967 asti. Helsingin yliopisto. <http://www.doria.fi/bitstream/handle/10024/4306/sairanh.pdf>. Viitattu 13.3.2011

TONET-työssäoppimisen tietopalvelu 2011. Opetushallitus.
<http://www03.edu.fi/aineistot/tonet/fin/opiskelija/index.html>. Viitattu 24.10.2011.

Valta, J. 2002. Ongelmaoppilaat Oulun kansakoulussa vuosina 1874-1974. Oulu. Oulun yliopisto.
<http://herkules oulu.fi/isbn9514267869/isbn9514267869.pdf>. Viitattu 9.2.2011

Väyrynen, O. 2010. Kyllin hyvä työssäoppimisorganisaatio- näkökulmia työssäoppimisprosessin organisaatiolähtöisiin tekijöihin. Savonia ammattikorkeakoulu. Sosiaali- terveystieteiden ja liikunta-ala. Opinnäytetyö.
https://publications.theseus.fi/bitstream/handle/10024/21738/Vayrynen_Outi.pdf?sequence=1. Viitattu 12.9.2011

Muut

Koivula, T. 2011. Lounais-Hämeen ammatillisen koulutuksen kuntayhtymän johtaja, rehtori. Haastattelu 13.10.2011.

Valio, S. 2011. Opetusneuvos. Opetushallitus. Seminaarialustus 25.1.2011.

Talikka, V. 2011. Oppisopimusjohtaja. Lounais-Hämeen ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä. Haastattelu 16.12.2011.

Tarmo Hirsjärven muistiinpanot Sotilaat Tammelassa ja sen kappeleissa 1798-1816. Lounais-Hämeen museo. Tarmo Hirsjärven arkisto. AK8.

LIITTEET

Liite 1 Kyselyn kysymykset

Kuinka kauan olet toiminut opettajana:

Koulutusala:

Kuinka monta kertaa olet ollut työssäoppimisjakson ohjaajana:

Mielestäni yhteydenpito työssäoppimispaikkaan on helppoa:

Työssäoppimisjakson toimintaa on helppo muuttaa työpaikoilta saadun palautteen perusteella:

Tunnen hyvin oman alani työpaikkaohjaajat Forssan talousalueella:

Tiedän hyvin työssäoppijan oikeusturvan työssäoppimisjaksolla:

Tunnen hyvin työturvallisuusohjeet työssäoppimisjaksolla:

Tunnen hyvin oman alani työssäoppimispaikat Forssan talousalueella:

Työssäoppimisjakson sopimuspaperiiden täyttäminen on helppoa:

Työssäoppimisjakson arviointi on helppo tehdä opetus suunnitelman kriteereiden mukaisesti:

Työssäoppimisen ohjaaminen on stressaavampaa kuin normaali lähiopetus:

Työssäoppimisjaksot antavat uusia ideoita opetukseen:

Työssäoppimisen ohjaaminen on kehittänyt minua ammatillisesti:

Hahmotan hyvin työssäoppimisjaksoon liittyvät oppimistavoitteet:

Pystyn helposti antamaan ohjeistusta ammattiosaamisen näytön järjestämiseksi työssäoppimispaikalla:

Työssäoppimiseen varattu resurssi (aika) on riittävä:

Työssäoppimisjakson jälkeinen työpaikkaohjaajien ja työssäoppijoiden palautearviointi toimii hyvin:

Opettajakollegat ovat tukeneet minua ohjatessani työssäoppimisjaksoa:

Lukujärjestyksessä on hyvin aikaa työssäoppimisen ohjauskäynneille:

Ohjauskäynti työssäoppimispaikalle on helppo järjestää:

Ohjauskäynnin aikataulutus on helppoa työpaikkaohjaajan kanssa:

Opettajana olen oppinut oman alani taitoja ohjatessani työssäoppijoita:

Työssäoppimisjakson sisältö on helposti jaettavissa tutkinnon osiin (ent opintokokonaisuuksiin):

Voin vaikuttaa työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan:

Työssäoppimisjakson lopussa kerään palautteen työssäoppimisjaksosta:

Työssäoppimisjaksolla opiskelija oppii ymmärtämään työn laadun tärkeyden:

Eri työpaikkojen tasoerot oppimisympäristöinä ovat liian suuria:

Työpaikkaohjaajilla on riittävät pedagogiset taidot:

Työpaikkaohjaajan aika riittää hyvin opiskelijan ohjaukseen:

Tutkinnon osan tavoitteet on helppo saavuttaa työssäoppimisjakson aikana:

Sopimuksessa työpaikkaohjaajaksi nimetty henkilö toimii myös käytännössä työssäoppijan ohjaajana:

Kuka tavallisesti hankkii työssäoppimispaikan opiskelijalle:

Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson valmistelu vie ennen jakson alkamista (per oppilas):

Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson jälkeen menee aikaa (per oppilas):

Sisältyykö 2. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:

Kuka tavallisesti hankkii työssäoppimispaikan opiskelijalle:

Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson valmistelu vie ennen jakson alkamista (per oppilas):

Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson jälkeen menee aikaa (per oppilas):

Sisältyykö 3. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Kuinka monta tuntia ammattiosaamisen näyttö työpaikalla tehtynä lisää opettajan ohjaustyötä:

Keskusteletko enemmän opiskelijan vai ohjaajan kanssa käydessäsi työssäoppimispaikalla:

Annatko työssäoppijalta tulleen palautteen työpaikkaohjaajasta työssäoppimispaikalle:

Olen itse käynyt 2 ov työpaikkaohjaajakoulutuksen:

Olen itse osallistunut 2 kk työelämäjaksolle:

Haluaisin lisää koulutusta / ohjausta työssäoppimisen ohjaamiseen:

Haluaisin tutustua paremmin Forssan talousalueen työssäoppimispaikkoihin:

Olen suorittanut ammattiosaamisen näyttöjen arviointiosaajakoulutuksen:

Haluaisin lisää koulutusta ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin:

Olen halukas osallistumaan erilaisiin FAI:n käynnistämiin hankkeisiin:

Anna itsellesi kouluarvosana työssäoppimisen ohjaustaidoistasi:

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Liite 2.

Vastaukset kysymyksiin vastaajittain. Vastaajat 1-4.

1	Kuinka kauan olet toiminut opettajana:	yli 18 vuotta	7-18 vuotta	4-6 vuotta	4-6 vuotta
2	Koulutusala:	Kaupan ja hallinnon ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Kulttuuriala
3	Kuinka monta kertaa olet ollut työssäoppimisjakson ohjaajana:	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	1-2 kertaa	yli 7 kertaa
4	Mielestäni yhteydenpito työssäoppimispaikkaan on helppoa:	4	4	5	4
5	Työssäoppimisjakson toimintaa on helppo muuttaa työpaikoilta saadun palautteen perusteella:	1	3	4	2
6	Tunnen hyvin oman alani työpaikkaohjaajat Forssan talousalueella:	0	4	4	3
7	Tiedän hyvin työssäoppijan oikeusturvan työssäoppimisjaksolla:	5	5	4	4
8	Tunnen hyvin työturvallisuusohjeet työssäoppimisjaksolla:	4	5	4	3
9	Tunnen hyvin oman alani työssäoppimispaikat Forssan talousalueella:	5	4	4	4
10	Työssäoppimisjakson sopimuspapereiden täyttäminen on helppoa:	4	1	4	3
11	Työssäoppimisjakson arviointi on helppo tehdä opetus suunnitelman kriteerien mukaisesti:	2	4	4	4
12	Työssäoppimisen ohjaaminen on stressaavampaa kuin normaali lähiopetus:	2	1	4	0
13	Työssäoppimisjaksot antavat uusia ideoita opetukseen:	4	4	4	3
14	Työssäoppimisen ohjaaminen on kehittänyt minua ammatillisesti:	4	4	0	5
15	Hahmotan hyvin työssäoppimisjaksoon liittyvät oppimistavoitteet:	4	4	4	4

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

16	Pystyn helposti antamaan ohjeistusta ammattiosaamisen näytön järjestämiseksi työssäoppimispaikalla:	4	3	3	4
17	Työssäoppimiseen varattu resurssi (aika) on riittävä:	4	1	3	1
18	Työssäoppimisjakson jälkeinen työpaikkaohjaajien ja työssäoppijoiden palautearviointi toimii hyvin:	4	4	4	2
19	Opettajakollegat ovat tukeneet minua ohjatesani työssäoppimisjaksoa:	4	3	5	1
20	Lukujärjestyksessä on hyvin aikaa työssäoppimisen ohjauksikäynneille:	4	1	4	0
21	Ohjauksikäynti työssäoppimispaikalle on helppo järjestää:	4	1	4	0
22	Ohjauksikäynnin aikataulutus on helppoa työpaikkaohjaajan kanssa:	2	1	4	0
23	Opettajana olen oppinut oman alani taitoja ohjatesani työssäoppijoita:	4	4	3	5
24	Työssäoppimisjakson sisältö on helposti jaettavissa tutkinnon osiin (ent opintokokonaisuuksiin):	2	4	3	3
25	Voin vaikuttaa työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan:	1	4	5	1
26	Työssäoppimisjakson lopussa kerään palautteen työssäoppimisjaksosta:	5	4	3	2
27	Työssäoppimisjaksolla opiskelija oppii ymmärtämään työn laadun tärkeyden:	4	4	5	4
28	Eri työpaikkojen tasoerot oppimisympäristöinä ovat liian suuria:	5	4	5	5
29	Työpaikkaohjaajilla on riittävät pedagogiset taidot:	1	1	3	2
30	Työpaikkaohjaajan aika riittää hyvin opiskelijan ohjaukseen:	1	1	3	1

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

31	Tutkinnon osan tavoitteet on helppo saavuttaa työssäoppimisjakson aikana:	2	2	3	4
32	Sopimuksessa työpaikkaohjaajaksi nimetty henkilö toimii myös käytännössä työssäoppijan ohjaajana:	4	2	3	4
	2. luokan työssäoppiminen				
33	Kuka tavallisesti hankkii työssäoppimispaikan opiskelijalle:	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
34	Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson valmistelu vie ennen jakson alkamista (per oppilas):	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tunti	Yli 3 tunti
35	Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson jälkeen menee aikaa (per oppilas):	Yli 3 tuntia	Alle 1 tunti	Yli 3 tuntia	Yli 3 tuntia
36	Sisältyykö 2. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:	Pääsääntöisesti	Ehdottomasti	Ehdottomasti	Ehdottomasti
	3. luokan työssäoppiminen				
37	Kuka tavallisesti hankkii työssäoppimispaikan opiskelijalle:	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
38	Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson valmistelu vie ennen jakson alkamista (per oppilas):	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	Yli 3 tuntia
39	Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson jälkeen menee aikaa (per oppilas):	Yli 3 tuntia	Alle 1 tunti	Yli 3 tuntia	Yli 3 tuntia
40	Sisältyykö 3. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:	Pääsääntöisesti	Ehdottomasti	Ehdottomasti	Ehdottomasti
41	Kuinka monta tuntia ammattiosaamisen näyttö työpaikalla tehtynä lisää opettajan ohjaustyötä:	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	Alle 1 tunti	1-3 tuntia
42	Keskusteletko enemmän opiskelijan vai ohjaajan kanssa käydessäsi työssäoppimispaikalla:	Opiskelijan	Ohjaajan	Opiskelijan	Ohjaajan
43	Annatko työssäoppijalta tulleen palautteen työpaikkaohjaajasta työssä-	En anna	En anna	En anna	En anna

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

	oppimispaikalle:				
44	Olen itse käynyt 2 ov työpaikkaohjaajakoulutuksen:	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
45	Olen itse osallistunut 2 kk työelämäjaksolle:	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä
46	Haluaisin lisää koulutusta / ohjausta työssäoppimisen ohjaamiseen:	Kyllä	En	Kyllä	Kyllä
47	Haluaisin tutustua paremmin Forssan talousalueen työssäoppimispaikkoihin:	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä
48	Olen suorittanut ammattiosaamisen näyttöjen arviointiosaajakoulutuksen:	En	Kyllä	En	Kyllä
49	Haluaisin lisää koulutusta ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin:	En	En	Kyllä	Kyllä
50	Olen halukas osallistumaan erilaisiin FAI:n käynnistämiin hankkeisiin:	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä
51	Anna itsellesi kouluarvosana työssäoppimisen ohjaustaidoistasi:	4	3	4	0

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Vastaajat 5-10.

1	yli 18 vuotta	yli 18 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	yli 18 vuotta	4-6 vuotta
2	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Kauppan ja hallinnon ala	Tekniikan ja liikenteen ala
3	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	3-6 kertaa
4	3	4	4	5	4	5
5	4	3	4	2	2	2
6	4	5	4	4	4	4
7	5	4	4	3	5	4
8	0	4	4	2	5	5
9	5	5	5	4	4	4
10	3	3	1	2	5	2
11	2	3	4	3	4	3
12	1	3	2	2	2	1
13	4	4	4	4	4	4
14	3	4	3	4	5	4
15	5	4	4	3	5	4
16	4	4	4	3	5	4
17	5	2	2	2	5	1
18	4	4	4	3	4	4
19	1	4	4	3	5	5
20	1	2	2	3	5	2
21	3	1	4	3	4	4
22	4	2	4	3	2	2
23	5	3	3	4	5	2
24	4	1	4	2	4	1
25	4	2	4	3	2	1
26	4	4	4	3	5	4
27	5	4	4	4	4	2
28	4	4	2	4	4	2
29	2	2	4	3	3	1
30	3	2	2	3	4	1
31	3	3	2	3	3	2
32	4	3	2	4	5	4
33	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
34	Yli 3 tunti	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
35	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	Alle 1 tunti	1-3 tuntia
36	Ehdottomasti	Ei sisälly	Pääsääntöisesti	Ei sisälly	Ehdottomasti	Ei sisälly
37	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
38	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
39	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	Alle 1 tunti	1-3 tuntia
40	Ehdottomasti	Ehdottomasti	Ehdottomasti	Pääsääntöisesti	Pääsääntöisesti	Pääsääntöisesti

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

41	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
42	Opiskelijan	Opiskelijan	Ohjaajan	Ohjaajan	Ohjaajan	Ohjaajan
43	En anna	Annan	Annan	En anna	En anna	En anna
44	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä	En
45	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En
46	En	Kyllä	Kyllä	En	En	En
47	En	Kyllä	Kyllä	En	En	En
48	Kyllä	En	Kyllä	Kyllä	En	En
49	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En	En
50	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
51	4	4	4	3	4	4

Vastaajat 11-17.

1	7-18 vuotta	7-18 vuotta	1-3 vuotta	yli 18 vuotta	yli 18 vuotta	yli 18 vuotta	4-6 vuotta
2	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala
3	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	3-6 kertaa
4	4	3	5	4	5	5	5
5	2	4	3	3	4	4	2
6	3	5	4	4	4	5	4
7	3	3	3	4	5	4	4
8	4	4	3	4	5	4	5
9	4	5	4	4	4	5	4
10	2	1	1	5	5	4	4
11	3	2	1	4	5	3	4
12	4	3	3	1	1	2	2
13	3	5	2	4	3	4	4
14	4	4	1	3	2	4	3
15	4	4	3	4	5	4	3
16	4	4	4	4	5	4	4
17	2	4	1	3	5	4	2
18	2	2	2	4	4	2	3
19	4	3	3	3	3	4	4
20	3	4	1	5	4	4	2
21	4	3	5	4	4	3	4
22	4	3	5	4	4	3	4
23	2	4	1	3	3	4	4
24	4	2	3	3	4	3	1
25	2	4	3	1	5	4	1
26	4	4	3	5	4	3	4
27	3	3	4	4	5	4	4
28	4	2	1	5	2	4	5

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

29	2	2	4	3	2	3	1
30	2	3	3	2	3	2	2
31	2	3	3	3	3	4	1
32	3	3	4	4	3	2	3
33	Opiskelija	Opettaja	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
34	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
35	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
36	Pääsääntöisesti	Pääsääntöisesti	Pääsääntöisesti	Pääsääntöisesti	Ehdottomasti	Pääsääntöisesti	Pääsääntöisesti
37	Opiskelija	Opettaja	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija	Opiskelija
38	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
39	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
40	Pääsääntöisesti	Pääsääntöisesti	Ehdottomasti	Ehdottomasti	Ehdottomasti	Pääsääntöisesti	Ehdottomasti
41	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	Alle 1 tunti
42	Ohjaajan	Ohjaajan	Ohjaajan	Ohjaajan	Ohjaajan	Ohjaajan	Opiskelijan
43	En anna	En anna	En anna	Annan	En anna	Annan	Annan
44	En	Kyllä	Kyllä	En osaa sanoa	Kyllä	Kyllä	Kyllä
45	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En
46	Kyllä	Kyllä	En	En	En	Kyllä	En
47	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä
48	En	En	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En
49	En	En	En	Kyllä	En	En	Kyllä
50	Kyllä	Kyllä	En	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä
51	4	4	4	4	4	4	3

Vastaajat 18-24.

1	1-3 vuotta	1-3 vuotta	7-18 vuotta	7-18 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	7-18 vuotta
2	Sosiaali- ja terveysala	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Kulttuuriala	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Kauppa- ja hallinnon ala	Kauppa- ja hallinnon ala
3	3-6 kertaa	1-2 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	1-2 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa
4	5	4	4	5	4	4	4

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

5	2	3	3	5	3	4	4
6	5	5	4	5	2	5	4
7	2	3	4	4	5	5	4
8	5	4	5	4	5	4	5
9	5	5	4	4	4	5	5
10	4	2	2	4	0	5	5
11	2	4	2	3	0	4	3
12	1	1	1	4	2	4	2
13	3	2	4	3	4	2	3
14	3	4	4	3	3	4	2
15	4	2	4	3	4	4	5
16	4	3	3	5	4	4	4
17	4	3	1	2	2	4	4
18	4	3	2	4	4	4	3
19	3	2	4	3	5	5	5
20	2	3	4	3	2	4	4
21	2	2	4	3	2	4	3
22	2	3	5	3	2	2	3
23	3	4	5	3	4	4	2
24	4	4	4	3	3	3	4
25	4	3	3	3	2	1	1
26	5	4	5	4	4	5	5
27	4	3	4	4	5	4	4
28	5	4	5	3	4	5	5
29	1	3	1	3	2	1	4
30	1	3	1	3	3	1	2
31	2	3	4	3	3	4	4
32	3	3	3	3	3	1	3
33	Opiskeli- ja	Opettaja	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja
34	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	1-3 tuntia	Yli 3 tunti	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tunti
35	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	Yli 3 tuntia	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia
36	Pääsään- töisesti	Ehdotto- masti	Ehdot- tomasti	Ei sisälly	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti
37	Opiskeli- ja	Opiskelija	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja	Opiskeli- ja
38	1-3 tuntia	Yli 3 tun- tia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
39	1-3 tuntia	Yli 3 tun- tia	Yli 3 tuntia	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia
40	Pääsään- töisesti	Pääsään- töisesti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti
41	Alle 1 tunti	Yli 3 tun- tia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia
42	Ohjaajan	Opiskeli-	Opiskeli-	Opiskeli-	Opiskeli-	Ohjaajan	Ohjaajan

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

		jan	jan	jan	jan		
43	Annan	Annan	Annan	Annan	En anna	Annan	Annan
44	En	En osaa sanoa	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä
45	Kyllä	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
46	En	En	En	En	Kyllä	En	En
47	En	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä	En	En
48	Kyllä	En	Kyllä	Kyllä	En	En	En
49	En	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä	En	En
50	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
51	3	5	3	4	3	4	4

Vastaajat 25-32.

1	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	4-6 vuotta	4-6 vuotta
2	Kulttuuriala	Tekniikan ja liikenteen ala	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Kulttuuriala	Tekniikan ja liikenteen ala	Tekniikan ja liikenteen ala	Kaupanja hallinnon ala	Tekniikan ja liikenteen ala
3	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	yli 7 kertaa	3-6 kertaa	3-6 kertaa	3-6 kertaa
4	4	4	3	4	4	5	4	5
5	3	4	3	3	3	3	4	3
6	5	4	5	0	4	1	4	4
7	5	4	5	0	3	5	0	4
8	5	4	5	0	4	5	4	4
9	5	5	5	0	4	3	4	0
10	4	0	3	0	2	4	3	1
11	3	4	2	2	2	4	3	1
12	1	4	2	3	2	2	2	2
13	4	4	4	4	4	4	2	4
14	4	2	4	4	3	3	3	4
15	4	4	5	5	4	4	2	3
16	4	2	3	4	2	4	4	3
17	2	2	3	3	1	4	2	1
18	4	2	3	3	2	3	4	2
19	3	3	5	5	3	4	4	4
20	1	2	4	4	1	4	2	2
21	2	2	4	1	3	3	4	2
22	2	2	2	4	2	2	2	2
23	3	1	3	4	3	3	4	3
24	1	1	3	3	4	4	2	1
25	1	3	3	5	3	4	2	4
26	4	4	3	4	4	5	4	3
27	4	4	3	5	4	3	5	4
28	4	2	4	4	5	2	4	4
29	2	2	2	4	2	2	2	3

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

30	2	2	3	4	2	4	2	3
31	3	2	3	3	2	3	2	1
32	5	2	3	4	4	3	4	1
33	Opiske- lija	Opiske- lija	Opiske- lija	Opetta- ja	Opiske- lija	Opiske- lija	Opiske- lija	Opiske- lija
34	Yli 3 tunti	1-3 tuntia	Yli 3 tunti	Alle 1 tunti	1-3 tun- tia	1-3 tun- tia	Yli 3 tunti	1-3 tun- tia
35	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	Alle 1 tunti	1-3 tun- tia	1-3 tun- tia	Yli 3 tuntia	1-3 tun- tia
36	Pää- sään- töisesti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Pääsään- töisesti	Ei sisäl- ly	Ehdot- tomasti	Ei sisälly
37	Opiske- lija	Opiske- lija	Opiske- lija	Opetta- ja	Opiske- lija	Opiske- lija	Opiske- lija	Opiske- lija
38	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	Alle 1 tunti	1-3 tun- tia	1-3 tun- tia	Yli 3 tuntia	Alle 1 tunti
39	Yli 3 tuntia	1-3 tuntia	Yli 3 tuntia	Alle 1 tunti	1-3 tun- tia	1-3 tun- tia	Yli 3 tuntia	1-3 tun- tia
40	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Pääsään- töisesti	Ehdot- tomasti	Ehdot- tomasti	Pääsään- töisesti
41	1-3 tuntia	1-3 tuntia	Alle 1 tunti	Alle 1 tunti	1-3 tun- tia	1-3 tun- tia	Yli 3 tuntia	1-3 tun- tia
42	Ohjaa- jan	Ohjaa- jan	Opiske- lijan	Opiske- lijan	Opiske- lijan	Ohjaa- jan	Ohjaa- jan	Ohjaajan
43	En an- na	En anna	En anna	Annan	Annan	En anna	En anna	En anna
44	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En
45	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En	En	En	En
46	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
47	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä
48	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En	En	Kyllä	Kyllä
49	En	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä
50	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	Kyllä	En
51	4	4	4	0	3	3	4	4

Liite 3 Avoimet kysymykset

Mitä vaikeuksia olet kohdannut työssäoppimisen ohjauksessa?

Miten kehittäisit työssäoppimisprosessia FAI:ssa ?

Miten työssäoppimisjaksoista saatua palautetta pitäisi hyödyntää FAI:ssa ?

Vapaa kommentointi...:

Mitä vaikeuksia olet kohdannut työssäoppimisen ohjauksessa:

Työanatajilla ei ole aina riittävästi aikaa ja halua paneutua asiaan.

Koulun vakuutus ei ole korvannut työssäoppijan aiheuttamia vahinkoja. Työssäoppimisen aikana tehdyt työt eivät läheskään aina ole opetussuunnitelman sisältöjä.

Työpaikoilla ei olla aina varauduttu käyttämään aikaa ohjaajan ohjaukseen. Näyttöjen arviointikeskusteluun on aina löytynyt aikaa.

Pääsääntöisesti isoja ongelmia ei ole. Aikataulujen sovittaminen tapaamisiin voi joskus olla hankalaa.

Valmisteluun ei ole varattuna resursseja. Omia opetustunteja ei ole työssäoppimista edeltävässä jaksossa työssäoppimaan lähdössä olevalle luokalle. Tarvittavat paperit arvioinnit, sopimukset, näytöt, palautteet ja turvallisuus selvitykset ovat todella sekavia ja järjettömästi laadittuja. Työssäoppimisen ohjaamisen pääpaino on helposti paperisotkujen selvityksessä.

Alan luonteesta johtuen työpaikoilla on aina kiire ja yhteisen ajan sovittaminen on usein hankalaa. Kaikkiin paikkoihin pitäisi mennä samaan aikaan iltapäivästä ja lopussa tahdotulla kiire arviointien ja näyttöjen kanssa. Paikkakunnalla on työpaikkojen määrä supistunut ja taso alhainen joten on suosittava kauempana olevia työpaikkoja.

Joskus työpaikkaohjaajien kiire vaikeuttaa kehittäviä keskusteluja ja työssäoppimisprosessin edistämistä

Opiskelijat lähtevät laajalle alueelle työssäoppimaan, eli ajankäyttöön liittyen tuntimäärä on pieni. Opiskelijan kanssa kommunikointi on liiaksi puhelimen välityksellä.

Työpaikkaohjaajat ovat liian ylimalkaisia ja ottavat tilanteen ylimalkaisesti

Erityisopiskelijat

Yhteisen ajan löytyminen

joidenkin yritysten suhtautuminen työssäoppimiseen eli oikeasti opettaa työssäoppijaa ja monipuolisesti ei vaan tekemään niitä töitä, joita muut ei tee mielellään. Työssäoppimispaikkojen työt ei yhteismitallisia. Jotkut työpaikkaohjaajat antavat helpommin hyviä arvosanoja silloinkin kun se ei ole perusteltua.

Työpaikat ovat keskenään erilaisia, arvioinnin tasapuolisuus mietityttää...

Paperimäärä Työssäoppimisjakson jälkeiseen palutekeskusteluun ja arviointiin pitäisi olla myös resursseja

Heikkotasoisempien opiskelijoiden näytöt ei tahdo onnistua ja jää tekemättä.

Kiire :-(

Miten kehittäisit työssäoppimisprosessia FAI:ssa ?:

Ulkomailla suoritettut työssäoppimisjaksot ovat todella hyviä. koulun pitäisi panostaa niiden ohjaukseen, että opettaja pääsisi käymään opiskelijoiden luona. Täällä lähialueella pitää käydä usesti, mutta suurempi tarve olisi kaukana työssäoppimassa olevat, sillä he ovat usein yksin asioiden kanssa. ulmomaan työssäoppiminen on todella suuri plussa todistuksessa kilpailtaessa työpaikoista työelämässä

- Yleisaineiden huomioiminen työssäoppimisjaksolla, jolloin ammatillisten aineiden resurssia jäisi oppilaitokseen enemmän.

Sopimuskaavakkeita tulisi yksinkertaistaa.

Asennekasvatus työelämässä vaadittavaan vastuullisuuteen on mielestäni kaiken ammattikasvatuksen, niin myös työssäoppimisprosessin A ja O.

Dokumentti politiikka tulisi kehittää ajanmukaiselle tasolle. Ohjaavan opettajan resursien tarve tulisi selvittää erilaiset opiskelijat sekä työpaikat vaikuittavat huomattavasti asiaan. Mitä työelämä odottaa koululta, ohjaavalta opettajalta ja opiskelijalta?

Yhteydenpitoon ulkomailla ja kauempana Suomessakin olevien opiskelijoiden yhteydenpitoon tulisi varata resurssia, sillä hekin odottavat opettajan käyntejä.

Palautejärjestelmä (kyselyt) työpaikkaohjaajilta ja opiskelijoilta tulee laittaa kuntoon niin, että palaute saadaan koulutusaloittain keksitetysti.

Valvonnan valvontaa? (näyttösuunnitelma sellaiseksi, että opiskelija pystyy sen toteuttamaan => työryhmä, jossa opiskelijoita mukana!)

Näyttöjen paperisodan pienentämistä

Aikataulutus ennakkotehtävien opastus / portfoliot ja to -esittelyt muille opiskelijoille sekä loppuarviot vaativat erillisen ajan.

Työssäoppimiseen pitäisi saada lisää rahaa (budjettiin), koska esim. hyvin kaukana olevien opiskelijoiden ohjaaminen käy vain puhelimitse tai sähköpostilla - omalla ajalla ja rahalla voi mennä vaikka mihin, mutta se ei saisi olla ainoa tapa. Toiseksi työssäoppimisen raportit voisi rakentaa hyvin moodlealustalle - itse en ole sitä hyödyntänyt - vielä. Ilm se on joillain osastoilla käytössä ? Ohjausta tarvitaan.

Työpaikkaohjaajilta tulisi vaatia oikea koulutussuunnitelma työssäoppimisajalta.

Enemmän henkilöresurssia

Ammattialojen työtehtävien ja työpaikkojen erilaisuus tulisi ottaa huomioon.

Aikaa pitäisi olla enemmän käytettävissä. Homma toimi vielä suht ok kun oli pelkkä työssäoppiminen, mutta näytöt toi selvästi lisää työtä ja tällä hetkellä aikaa on ollut käytössä melkeimpä vähemmän kuin ennen. Työpaikkaohjaajat on paikalla yleensä 8-16 välisenä aikana niin illallakaan ei oikein voi noita asioita hoitaa. Toisaalta kaukaisin opiskelija voi olla yli 100km päässä.

Miten työssäoppimisjaksoista saatua palautetta pitäisi hyödyntää FAI:ssa ?:

En tiedä, miten palautetta pystyttäisiin hyödyntämään, mutta asialle täytyisi todella tehdä jotain!

Opetusta, harjoituksia ja laitteita tulisi kehittää työssäoppimisjaksoilla tehtyjen havaintojen perusteella teollisuuden töitä vastaavaan suuntaan.

FAI:n oppimisympäristöä tulisi edelleen kehittää vastaamaan työpaikkojen oppimisympäristöä.

Työssäoppimispaikat tarvitsevat selkeitä ja yksinkertaisia toimintatapoja ja dokumentointeja. Kouluympäristö on ympäristö, jossa asioita voidaan jauhaa ja jauhaa, mutta työelämässä tulisi toimia toisin, mikä olisi tärkeää tiedostaa koulun kehitystoiminnassa asian tiimoilta.

Kunkin työssäoppimisjakson jälkeen yhteinen kokous osastolla, jossa käsitellään ja pohditaan asioita. Kaikilla osaston opettajilla pitäisi olla samanlaiset käytännöt, koska työssäoppimispaikatkin ovat samoja.

Palautteen kerääminen sähköisesti olisi nykyaikaa ja palautteen hyödyntäminen tulisi olla systemaattista. Tällä hetkellä palautetta ei käsitellä saati hyödynnetä mitenkään.

Palautteen analysointi ja niistä tehtävät kehittämistoimet koulutusaloittain ja osastoittain. Johtoryhmän tulee ottaa oma roolinsa työssäoppimisprosessin yhtenäistämiseksi

Perehtyä siihen?

Siihen en osaa sanoa

Raportit voisivat olla kuten opinnäytetyö.

kaikki kehittävä palaute niin ruusut kuin risut - ovat tärkeitä opetuksen kannalta.

koulutettaessa uusia työpaikkaohjaajia tulisi epäkohdat keskustella avoimesti

Varmaankin kerätä se tieto johonkin tietokantaan, jotta voisi tehdä siitä koonnin ja tehdä oikeasti asioille jotain eikä vain todeta, että näinhän asia on ja jatkaa samaan malliin kuin ennenkin.

Vapaa kommentointi...:

Työssäoppimisen ja näyttöjen ohjaus ja valvonta on vaativaa, jos sen tekee kunnolla!
- ohjauksen tuntiresurssi ei ole riittävä

Työssäoppimispaikat ovat opiskelijoille "oikeita" työpaikkoja ja "oikeata" elämää. Koulumaisuus ei kiusaa vaikka asenteissa olisi vielä kouluvastaisuutta. Työssäoppimisen valvontaan 1,5 tuntia per oppilas per viikko automaattisesti laskua kirjoittamatta.

Kysely herätti hyvin ajatuksia.

Onnea päättötyölle!

vaihtoehtoista ei löytynyt sopivaa. Muutama hyono kysymys

Käta-alalla työssäoppiminen suoritetaan kolmannen vuoden syksyllä. Eli 2.luokan työssäoppimisjakson kysymyksien vastaukset ovat samat kuin kolmannen, koska ei voinut jättää tyhjäksi 2. luokan kohtaa :)

Liite 5

Vastauksien analysointitaulukot

Taulukko 1 Vastaajat koulutusaloittain

1 Koulutusala					
Kaupan ja hallinnon ala	Kulttuuriala	Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	Sosiaali- ja terveysala	Tekniikan ja liikenteen ala	Kaikki yhteensä
5	4	5	1	17	32

Taulukko 2 Työssäoppimisjakson ohjaamiseen varatun aikaresurssin riittävyys vastaajien ammatti-ikä mukaan jaoteltuna

2	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimiseen varatun aikaresurssin riittävyys: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
1	1	4	2		7
2		2	5	3	10
3	1	1	1	2	5
4	1		3	3	7
5				3	3
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 3 2. luokan työssäoppimisjakson valmisteluun kuluva aika vastaajien ammatti-ikä mukaan jaoteltuna

3	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisjakson valmisteluun kuluva aika					
Alle 1 tunti	1		1	1	3
1-3 tuntia	2	4	6	9	21
Yli 3 tunti		3	4	1	8
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 4 2. Luokan työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin kuluva aika vastaajien ammatti-ikä mukaan jaoteltuna

4	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin menevä aika (per oppilas)	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti	1		2	3	6
1-3 tuntia	2	4	4	6	16
Yli 3 tuntia		3	5	2	10
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 5 3.luokan työssäoppimisjakson valmisteleviin töihin kuluva aika vastaajien ammatti-ikä mukaan jaoteltuna.

5	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson valmistelu vie ennen jakson alkamista (per oppilas):	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti		1		1	2
1-3 tuntia	2	3	8	10	23
Yli 3 tuntia	1	3	3		7
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 6 3. luokan työssäoppimisjakson jälkeisiin töihin kuluva aika vastaajien ammatti-ikä mukaan jaoteltuna

6	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson jälkeen menee aikaa (per oppilas):	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti			2	3	5
1-3 tuntia	2	4	5	6	17
Yli 3 tuntia	1	3	4	2	10
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 7 Ammattiosaamisen vaatima aika vastaajien ammatti-ian mukaan

7	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Kuinka monta tuntia ammattiosaamisen näyttö työpaikalla tehtynä lisää opettajan ohjaustyötä:					
Alle 1 tunti	1	2	2	1	6
1-3 tuntia	1	4	8	8	21
Yli 3 tuntia	1	1	1	2	5
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 8 Ammattiosaamisen näytön sisältymisen todennäköisyys toisen luokan työssäoppimisjaksoon vastaajien ammatti-ian mukaan

8	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Sisältyykö 2. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:					
Ehdottomasti	1	3	5	6	15
Pääsääntöisesti	2	2	4	3	11
Ei sisälly		2	2	2	6
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 9 Ammattiosaamisen näytön sisältymisen todennäköisyys kolmannen luokan työssäoppimisjaksoon vastaajien ammatti-ian mukaan

9	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Sisältyykö 3. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:					
Ehdottomasti	1	4	9	7	21
Pääsääntöisesti	2	3	2	4	11
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 10 Vastaajien kokema lukujärjestyksen varattu aika ammatti-ään mukaan

10	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Lukujärjestyksessä on hyvin aikaa työssäoppimisen ohjauksikäynnille (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
0		1			1
1	1	1	2	1	5
2	1	4	2	2	9
3	1		2	1	4
4		1	5	5	11
5				2	2
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 11 Ohjauksikäynnin sovittaminen työpaikkaohjaajan kanssa vastaajien ammatti-ään mukaan

11	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Ohjauksikäynnin aika- taulukko on helppoa työpaikkaohjaajan kanssa (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
0		1			1
1			1		1
2	1	4	4	5	14
3	1		3	2	6
4		2	2	4	8
5	1		1		2
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 12 Työssäoppimiseen varatun aikaresurssin riittävyys vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

12	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työssäoppimiseen varattu aikaresurssi on riittävä: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		3	4	7
2	1	3	6	10
3	2		3	5
4		2	5	7
5			3	3
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 13 Ajankäyttö toisen luokan työssäoppimisjakson valmisteleviin töihin vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

13	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson valmistelu vie ennen jakson alkamista (per oppilas):	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti	1		2	3
1-3 tuntia	1	7	13	21
Yli 3 tunti	1	1	6	8
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 14 Ajankäyttö toisen luokan työssäoppimisjakson lopettamistöihin vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

14	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson jälkeen menee aikaa (per oppilas):	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti	1		5	6
1-3 tuntia	1	7	8	16
Yli 3 tuntia	1	1	8	10
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 15 Ajankäyttö kolmannen luokan työssäoppimisjakson aloittamistöihin vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

15	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson valmistelu vie ennen jakson alkamista (per oppilas):	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti		1	1	2
1-3 tuntia	1	6	16	23
Yli 3 tuntia	2	1	4	7
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 16 Ajankäyttö kolmannen luokan työssäoppimisjakson lopettamistöihin vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

16	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Kuinka paljon aikaa työssäoppimisjakson jälkeen menee aikaa (per oppilas):	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti			5	5
1-3 tuntia	1	7	9	17
Yli 3 tuntia	2	1	7	10
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 17 Ammattiosaamisen näyttöön käytetty aika vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

17	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Kuinka monta tuntia ammattiosaamisen näyttö työpaikalla tehtynä lisää opettajan ohjaustyötä:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Alle 1 tunti	1	2	3	6
1-3 tuntia	1	5	15	21
Yli 3 tuntia	1	1	3	5
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 18 Ammattiosaamisen näytön todennäköisyys toisen luokan työssäoppimisjaksolla vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

18	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Sisältyykö 2. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Ehdottomasti	3	1	11	15
Pääsääntöisesti		4	7	11
Ei sisälly		3	3	6
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 19 Ammattiosaamisen näytön todennäköisyys kolmannen luokan työssäoppimisjaksolla vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

19	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Sisältyykö 3. luokan työssäoppimisjaksoon ammattiosaamisen näyttö:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Ehdottomasti	2	5	14	21
Pääsääntöisesti	1	3	7	11
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 20 Vastaajien kokema lukujärjestykseen varattu aika ohjauskokemuksen mukaan

20	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Lukujärjestyksessä on hyvin aikaa työssäoppimisen ohjauskäynteille (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0			1	1
1		1	4	5
2	1	6	2	9
3	1		3	4
4	1	1	9	11
5			2	2
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 21 Ohjauksen sovittaminen työpaikkaohjaajan kanssa vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

21	Työssäoppimisjakson ohjaukset			
	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Ohjauksen aikataulu on helppoa työpaikkaohjaajan kanssa (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)				
0			1	1
1			1	1
2	1	5	8	14
3	1		5	6
4	1	2	5	8
5		1	1	2
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 22 Yhteydenpidon järjestäminen vastaajien ammatti-ikänsä mukaan

22	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Mielestäni yhteydenpito työssäoppimispaikkaan on helppoa: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
3			2	1	3
4	1	3	7	7	18
5	2	4	2	3	11
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 23 Oman alan työpaikkaohjaajien tunteminen vastaajien ammatti-ikä mukaan

23	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Tunnen hyvin oman alan työpaikkaohjaajat Forssan talousalueella: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
0				2	2
1			1		1
2			1		1
3		1	1		2
4	1	6	4	6	17
5	2		4	3	9
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 24 Oman alan työssäoppimispaikkojen tunteminen vastaajien ammatti-ikä mukaan

24	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Tunnen hyvin oman alan työssäoppimispaikat Forssan talousalueella: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
0		1		1	2
3			1		1
4	1	6	5	4	16
5	2		5	6	13
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 25 Yhteydenpidon järjestäminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

25	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Mielestäni yhteydenpito työssäoppimispaikkaan on helppoa: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
3			3	3
4	2	2	14	18
5	1	6	4	11
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 26 Oman alan työpaikkaohjaajien tunteminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

26	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Tunnen hyvin oman alani työpaikkaohjaajat Forssan talousalueella: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0			2	2
1		1		1
2	1			1
3			2	2
4	1	6	10	17
5	1	1	7	9
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 27 Oman alan työssäoppimispaikkojen tunteminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

27	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Tunnen hyvin oman alani työssäoppimispaikat Forssan talousalueella: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0		1	1	2
3		1		1
4	2	4	10	16
5	1	2	10	13
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 28 Työssäoppijan oikeusturvan tunteminen vastaajien ammatti-ään mukaan

28	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Tiedän hyvin työssäoppijan oikeusturvan työssäoppimisjaksolla: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
0		1		1	2
2	1				1
3	2	1	2	1	6
4		5	4	4	13
5			5	5	10
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 29 Työturvallisuusohjeiden tunteminen vastaajien ammatti-ään mukaan

29	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuot- ta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Tunnen hyvin työtur- vallisuusohjeet työs- säoppimisjaksolla: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
0				2	2
2				1	1
3	1	1			2
4	1	4	4	6	15
5	1	2	7	2	12
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 30 Työssäoppimisjakson paperitöiden sujuminen vastaajien ammatti-ään mukaan

30	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuot- ta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisjakson sopimuspaperien täyttäminen on help- poa: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
0			1	2	3
1	1	1	3		5
2	1	2	2	1	6
3		2	1	2	5
4	1	2	3	2	8
5			1	4	5
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 31 Mahdollisuudet ammattiosaamisen näytön neuvomiseen vastaajien ammatti-ään mukaan

31	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuot- ta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Pystyn helposti anta- maan ohjeistusta am- mattiosaamisen näy- tön järjestämiseksi työssäoppimispaikalla: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
2		1		1	2
3	1	2	3	1	7
4	2	4	7	7	20
5			1	2	3
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 32 Työssäoppimisjakson sisällön jakaminen tutkinnon osiin vastaajien ammatti-ikä mukaan

32	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisjakson sisältö on helposti jaettavissa tutkinnon osiin (ent opintokokonaisuuksiin): (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)					
1		3	1	2	6
2		1	1	2	4
3	1	2	3	4	10
4	2	1	6	3	12
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 33 Työssäoppijan oikeusturvan tunteminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

33	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Tiedän hyvin työssäoppijan oikeusturvan työssäoppimisjaksolla: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)				
0		1	1	2
2		1		1
3	1	1	4	6
4	1	4	8	13
5	1	1	8	10
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 34 Työturvallisuusohjeiden tunteminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

34	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Tunnen hyvin työturvallisuusohjeet työssäoppimisjaksolla: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)				
0			2	2
2			1	1
3		1	1	2
4	2	3	10	15
5	1	4	7	12
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 35 Työssäoppimisraporttien täyttäminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

35	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työssäoppimisjakson sopimusraporttien täyttäminen on helppoa: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0	1		2	3
1		3	2	5
2	1	1	4	6
3		1	4	5
4	1	3	4	8
5			5	5
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 36 Ammattiosaamisen näytön neuvominen työssäoppimispaikalla vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

36	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Pystyn helposti antamaan ohjeistusta ammattiosaamisen näytön järjestämiseksi työssäoppimispaikalla: (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
2			2	2
3	2	1	4	7
4	1	7	12	20
5			3	3
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 37 Työssäoppimisjakson sisällön jakaminen tutkinnon osiin vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

37	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työssäoppimisjakson sisältö on helposti jaettavissa tutkinnon osiin (ent opintokokonaisuuksiin): (1=täysin eri mieltä... 5=täysin samaa mieltä)	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		3	3	6
2		1	3	4
3	2	1	7	10
4	1	3	8	12
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 38 Toiminnan muuttamisen mahdollisuudet vastaajien ammatti-ään mukaan

38	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisjakson toimintaa on helppo muuttaa työpaikoilta saadun palautteen perusteella:					
1				1	1
2	1	3	1	2	7
3	2	2	6	3	13
4		2	3	5	10
5			1		1
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 39 Ohjauksen järjestäminen työssäoppimispaikalle vastaajien ammatti-ään mukaan

39	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Ohjauksen järjestäminen työssäoppimispaikalla on helppo järjestää:					
0		1			1
1			1	2	3
2	2	1	2	1	6
3		1	4	3	8
4		4	4	5	13
5	1				1
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 40 Palautteen keräämisen todennäköisyys vastaajien ammatti-ään mukaan

40	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisjakson lopussa kerään palautteen työssäoppimisjaksosta:					
2		1			1
3	1	2	1	2	6
4	1	4	7	5	17
5	1		3	4	8
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 41 Työpaikkaohjaajana toimiva henkilö vastaajien ammatti-ian mukaan

41	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Sopimuksessa työpaikkaohjaajaksi nimetty henkilö toimii myös käytännössä työssäoppijan ohjaajana:	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
1		1		1	2
2			2	2	4
3	2	2	8	2	14
4	1	4		5	10
5			1	1	2
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 42 Työssäoppimisjakson toiminnan muuttaminen vastaajien ohjaukokemuksen mukaan

42	Työssäoppimisjakson ohjaukerrat			
Työssäoppimisjakson toimintaa on helppo muuttaa työpaikoilta saadun palautteen perusteella:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1			1	1
2		3	4	7
3	2	3	8	13
4	1	2	7	10
5			1	1
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 43 Ohjaukäynnin järjestäminen työssäoppimispaikalle vastaajien ohjaukokemuksen mukaan

43	Työssäoppimisjakson ohjaukerrat			
Ohjaukäynti työssäoppimispaikalle on helppo järjestää:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0			1	1
1			3	3
2	2	2	2	6
3		1	7	8
4	1	4	8	13
5		1		1
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 44 Palautteen keräämisen todennäköisyys vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

44	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työssäoppimisjakson lopussa kerään palautteen työssäoppimisjaksosta:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
2			1	1
3	1	2	3	6
4	2	4	11	17
5		2	6	8
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 45 Työpaikkaohjaajana toimiva henkilö vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

45	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Sopimuksessa työpaikkaohjaajaksi nimetty henkilö toimii myös käytännössä työssäoppijan ohjaajana:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		1	1	2
2		1	3	4
3	3	3	8	14
4		3	7	10
5			2	2
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 46 Vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan vastaajien ammatti-ikä mukaan

46	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Voin vaikuttaa työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan:	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
1		3	2	3	8
2		1	2	2	5
3	2	1	3	2	8
4	1	1	4	2	8
5		1		2	3
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 47 Vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

47	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Voin vaikuttaa työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		2	6	8
2	1	1	3	5
3	1	1	6	8
4		4	4	8
5	1		2	3
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 48 Vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan koulutusalan mukaan

48	Koulutusala:					
Voin vaikuttaa työssäoppimisjakson toteuttamisajankohtaan:	Kaup- pan ja hallin- non ala	Kulttuu- rialala	Matkai- lu-, ra- vitse- mis- ja talous- ala	Sosiaa- li- ja terve- ysala	Tek- niikan ja lii- ken- teen ala	Kaikki yh- teensä
1	3	2	1		2	8
2	2		1		2	5
3		1	1		6	8
4				1	7	8
5		1	2			3
Kaikki yhteensä	5	4	5	1	17	32

Taulukko 49 Työssäoppimisjakson arvioinnin tekeminen opetussuunnitelman kriteereiden mukaisesti vastaajien ammatti-ikä mukaan

49	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Työssäoppimisjakson arviointi on helppo tehdä opetussuunnitelman kriteereiden mukaisesti:	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
0			1		1
1	1	1			2
2	1	1	3	3	8
3		2	4	3	9
4	1	3	3	4	11
5				1	1
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 50 Työpaikkojen tasoerot oppimisympäristöinä vastaajien ammatti-ian mukaan

50	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Eri työpaikkojen tasoerot oppimisympäristöinä ovat liian suuria:					
1	1				1
2		1	3	2	6
3			1		1
4	1	2	5	6	14
5	1	4	2	3	10
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 51 Työpaikkaohjaajien pedagogisten taitojen riittävyys vastaajien ammatti-ian mukaan

51	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työpaikkaohjaajilla on riittävät pedagogiset taidot:					
1	1	2	2	2	7
2		3	6	4	13
3	1	2	1	4	8
4	1		2	1	4
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 52 Työpaikkaohjaajan ohjauksen riittävyys vastaajien ammatti-ian mukaan

52	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työpaikkaohjaajan aika riittää hyvin opiskelijan ohjaukseen:					
1	1	2	2	2	7
2		3	4	4	11
3	2	2	4	3	11
4			1	2	3
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 53 Tutkinnon osan tavoitteiden saavuttaminen vastaajien ammatti-ian mukaan

53	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	Tutkinnon osan tavoitteet on helppo saavuttaa työssäoppimisjakson aikana:	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta
1		2			2
2	1	3	3	2	9
3	2	1	6	7	16
4		1	2	2	5
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 54 Työssäoppimisjakson arviointi opetussuunnitelman kriteereiden mukaisesti vastaajien ohjaukokemuksen mukaan

54	Työssäoppimisjakson ohjaukerrat				
	Työssäoppimisjakson arviointi on helppo tehdä opetussuunnitelman kriteereiden mukaisesti:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0	1				1
1		2			2
2		1	7		8
3		2	7		9
4	2	3	6		11
5			1		1
Kaikki yhteensä	3	8	21		32

Taulukko 55 Työpaikkojen tasoerot oppimisympäristöinä vastaajien ohjaukokemuksen mukaan

55	Työssäoppimisjakson ohjaukerrat				
	Eri työpaikkojen tasoerot oppimisympäristöinä ovat liian suuria:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		1			1
2		3	3		6
3			1		1
4	2	2	10		14
5	1	2	7		10
Kaikki yhteensä	3	8	21		32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 56 Työpaikkaohjaajien pedagogisten taitojen riittävyys vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

56	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työpaikkaohjaajilla on riittävät pedagogiset taidot:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		3	4	7
2	1	2	10	13
3	2	1	5	8
4		2	2	4
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 57 Työpaikkaohjaajan ohjausajan riittävyys vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

57	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työpaikkaohjaajan aika riittää hyvin opiskelijan ohjaukseen:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		2	5	7
2		3	8	11
3	3	2	6	11
4		1	2	3
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 58 Tutkinnon osien tavoitteiden saavuttaminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

58	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Tutkinnon osan tavoitteet on helppo saavuttaa työssäoppimisjakson aikana:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		2		2
2		4	5	9
3	3	2	11	16
4			5	5
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 59 Työssäoppimisjakson stressaavuus vastaajien ammatti-ian mukaan

59	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisen ohjaaminen on stressaavampaa kuin normaali lähiopetus:					
0		1			1
1	2	1	3	3	9
2		4	5	4	13
3	1		1	2	4
4		1	2	2	5
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 60 Työssäoppimisjaksojen tarjoamat uudet ideat opetukseen vastaajien ammatti-ian mukaan

60	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisjaksot antavat uusia ideoita opetukseen:					
2	2	1		1	4
3	1	1	3	1	6
4		5	7	9	21
5			1		1
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 61 Työssäoppimisjakson ohjaamisen tuoma ammatillinen kehitys vastaajien ammatti-ian mukaan

61	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisen ohjaaminen on kehittänyt minua ammatillisesti:					
0		1			1
1	1				1
2			1	2	3
3	1	3	4	2	10
4	1	2	6	6	15
5		1		1	2
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 62 Työssäoppimisjakson oppimistavoitteiden hahmottaminen vastaajien ammatti-ian mukaan

62	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Hahmotan hyvin työssäoppimisjaksoon liittyvät oppimistavoitteet:					
2	1	1			2
3	1	2	1	1	5
4	1	4	8	6	19
5			2	4	6
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 63 Kollegoiden tuki työssäoppimisjaksojen ohjauksessa vastaajien ammatti-ian mukaan

63	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Opettajakollegat ovat tukeneet minua ohjatesani työssäoppimisjaksoa:					
1		1		1	2
2	1				1
3	2	1	4	4	11
4		3	4	3	10
5		2	3	3	8
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 64 Oman alan taitojen oppiminen työssäoppimisjaksojen aikana vastaajien ammatti-ian mukaan

64	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Opettajana olen oppinut oman alan taitoja ohjatesani työssäoppijoita:					
1	1			1	2
2		1	2		3
3	1	3	5	3	12
4	1	2	3	5	11
5		1	1	2	4
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 65 Työssäoppimisjakson stressaavuus vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

65	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työssäoppimisen ohjaaminen on stressaavampaa kuin normaali lähiopetus:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0			1	1
1	1	2	6	9
2	1	5	7	13
3		1	3	4
4	1		4	5
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 66 Työssäoppimisjaksojen tuomat uudet ideat opetukseen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

66	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työssäoppimisjaksot antavat uusia ideoita opetukseen:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
2	1	2	1	4
3		1	5	6
4	2	5	14	21
5			1	1
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 67 Työssäoppimisjakson ohjaamisen tuoma ammatillinen kehitys vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

67	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Työssäoppimisen ohjaaminen on kehittänyt minua ammatillisesti:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
0	1			1
1		1		1
2			3	3
3	1	5	4	10
4	1	2	12	15
5			2	2
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 68 Työssäoppimisjakson oppimistavoitteiden hahmottaminen vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

68	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Hahmotan hyvin työssäoppimisjaksoon liittyvät oppimistavoitteet:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
2	1	1		2
3		3	2	5
4	2	4	13	19
5			6	6
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 69 Kollegoiden tuki työssäoppimisjaksojen ohjauksessa vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

69	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Opettajakollegat ovat tukeneet minua ohjateessani työssäoppimisjaksoa:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1			2	2
2	1			1
3		2	9	11
4		5	5	10
5	2	1	5	8
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 70 Oman alan taitojen oppiminen työssäoppimisjaksojen ohjaamisessa vastaajien ohjauskokemuksen mukaan

70	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Opettajana olen oppinut oman alani taitoja ohjateessani työssäoppijoita:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
1		1	1	2
2		1	2	3
3	1	4	7	12
4	2	2	7	11
5			4	4
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 71 Ohjauskäynnin sisältö ammatti-iän mukaan

71	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Keskusteletko enemmän opiskelijan vai ohjaajan kanssa käydessäsi työssäoppimispaikalla:	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Ohjaajan	2	4	7	7	20
Opiskelijan	1	3	4	4	12
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 72 Ohjauskäynnin sisältö ohjauskokemuksen mukaan

72	Työssäoppimisjakson ohjauskerrat			
Keskusteletko enemmän opiskelijan vai ohjaajan kanssa käydessäsi työssäoppimispaikalla:	1-2 kertaa	3-6 kertaa	yli 7 kertaa	Kaikki yhteensä
Ohjaajan		7	13	20
Opiskelijan	3	1	8	12
Kaikki yhteensä	3	8	21	32

Taulukko 73 Vastaajien työssäoppimisjaksojen ohjauskokemus ammatti-iän mukaan

73	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Kuinka monta kertaa olet ollut työssäoppimisjakson ohjaajana:	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
1-2 kertaa	1	1	1		3
3-6 kertaa	2	4	2		8
yli 7 kertaa		2	8	11	21
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 74 Palautteen antaminen työssäoppimispaikoille ammatti-iän mukaan

74	Vastaajan ammatti-ikä opettajana				
Annatko työssäoppijalta tulleen palautteen työpaikkaohjaajasta työssäoppimispaikalle:	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Annan	2	2	4	5	13
En anna	1	5	7	6	19
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Ammattiopiston opettajan käsityksiä työssäoppimisesta

Taulukko 75 Halukkuus lisäkoulutukseen ammatti-ään mukaan.

75	Vastaaajan ammatti-ikä opettajana				
	1-3 vuotta	4-6 vuotta	7-18 vuotta	yli 18 vuotta	Kaikki yhteensä
Haluaisin lisää koulutusta / ohjausta työssäoppimisen ohjaamiseen:					
En	3	2	5	6	16
Kyllä		5	6	5	16
Kaikki yhteensä	3	7	11	11	32

Taulukko 76 Työssäoppimisjakson luoma ammatissa oppiminen opettajalle jakson stressaavuuden mukaan

76	Työssäoppimisen ohjaaminen on stressaavampaa kuin normaali lähiopetus:					
	0	1	2	3	4	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisjaksot antavat uusia ideoita opetukseen:						
2		1	1	1	1	4
3	1	2	1		2	6
4		6	11	2	2	21
5				1		1
Kaikki yhteensä	1	9	13	4	5	32

Taulukko 77 Työssäoppimisjakson stressaavuus annetun resurssin mukaan

77	Työssäoppimiseen varattu resurssi (aika) on riittävä:					
	1	2	3	4	5	Kaikki yhteensä
Työssäoppimisen ohjaaminen on stressaavampaa kuin normaali lähiopetus:						
0	1					1
1	3	1	2	1	2	9
2	2	5	1	4	1	13
3	1	1	1	1		4
4		3	1	1		5
Kaikki yhteensä	7	10	5	7	3	32