
**Työssäoppimisen ohjaus Omnian autokorinkorjauksen
koulutusohjelmassa**



Ylemmän ammattikorkeakoulututkinnon opinnäytetyö

Teknologiaosaamisen johtaminen

Visamäki 2.6.2014

Matti Rämö

Matti Rämö



Tekijä

Matti Rämö

Vuosi 2014

Työn nimi

Työssäoppimisen ohjaus Omnian autokorinkorjauksen koulutusohjelmassa

TIIVISTELMÄ

Tutkimuksen tarkoitus on hahmottaa, miten työssäoppimista toteutetaan Omnia ammattiopiston autokorinkorjauksen linjalla sekä löytää uusia ideoita ja keinoja työssäoppimisen kehittämiseksi harjoittelupaikoissa. Tutkimuksen toimeksiantajana on Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia.

Tutkimuksen ensisijaisena tavoitteena on saada työssäoppimisen ohjaukseen uusia työkaluja. Toisaalta haettiin myös virikkeitä oppilaan osaamiseen ja työssä tapahtuvan ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen. Tutkimus toteutettiin kvalitatiivisin menetelmin ja aineisto kerättiin teemahaastatteluin. Tutkimukseen osallistui viisi autokorinkorjauksen opintolinjan opiskelijaa ja viisi työpaikkaohjaajaa.

Tutkimuksen viitekehityksessä tarkasteltiin työssäoppimisen teoreettisia perusteita, valotettiin työpaikkaa oppimisympäristönä ja avattiin työssäoppimisen ohjauksen käsitteitä. Kokoavana teoriana esiteltiin Pohjosen väitöskirjassaan konstruoima työssäoppimisen ideaalimalli.

Tutkimuksen tuloksissa esille nousivat opiskelijoiden oppimismotivaation puute alaa kohtaan. Motivaatiokysymyksiin tulisi kiinnittää huomiota jo siinä vaiheessa, kun alaa markkinoidaan nuorille. Tutkimus osoittaa myös, että oppilaitosten ja yritysten pitäisi käydä enemmän yhteisiä keskusteluja kehitysnäkymistä. Oppilaskohtaiset työssäoppimissuunnitelmat tulisi ottaa yleisesti käyttöön. Tämä mahdollistaisi oppilaiden sijoittumisen työelämään joustavasti ja molemmat osapuolet hyötyisivät järjestelystä.

Tutkimus tuotti uusia virikkeitä työssäoppimisen seurannan ja toteutuksen kehittämiseen Omnian ammattiopiston autokoulutuksen linjalle. Jatkuvan työssäoppimisen toteutusta tulee seurata myös tulevina vuosina.

Avainsanat Työssäoppiminen, ammatillinen koulutus, ohjaus

Sivut 47 s. + liitteet 5 s.

VISAMÄKI

Strategic leadership of technology based business

Author

Matti Rämö **Year** 2014

Subject of Master's thesis

Guiding on-the-job learning in the degree programme of car body repair at Omnia Vocational College

ABSTRACT

The objective of this thesis was to gain an understanding how on-the-job learning is carried out in the degree programme of car body repair at Omnia Vocational College, and to find new methods and tools to develop on-the-job learning in the apprenticeship companies.

The primary goal of this research was to create new tools for guiding on-the-job learning. In addition, new incentives for inspiring student motivation and improving vocational qualifications were generated. This qualitative analysis was based on theme interviews of five students of the degree programme of car body repair and five apprenticeship instructors.

The framework of the study included theoretical basis of on-the-job learning, insight to a workplace as a learning environment and introduction to the terminology of apprenticeship guidance. The ideal model of on-the-job learning, first introduced by Pohjonen in his doctoral thesis, was used as a summarising theory.

The lack of student motivation towards car repair industry emerged as a dominant theme in the interview results. Motivation issues should be addressed already when marketing the degree programme to the youth. According to this research, vocational colleges and apprenticeship companies should have more in-depth co-operation on development needs. Individual development plans should be widely adopted for all apprentices, which would result in more flexible placement in the industry and bring mutual benefits to all parties.

As a result of this thesis, new incentives for developing on-the-job learning in the degree programme of car body repair at Omnia vocational college were created. The implementation of on-the-job learning should continue to be monitored also in the future.

Keywords On-the-job learning, vocational training, guidance

Pages 47 p. + appendices 5 p.

SISÄLLYS

1	JOHDANTO.....	4
2	PERUSTUTKINTOON JOHTAVA AUTOALAN KOULUTUS.....	5
2.1.	Perustutkintoon johtava koulutus	5
2.2.	Opetussuunnitelman yleiset perusteet	5
2.3.	Autoalan koulutus Omniassa.....	8
2.4.	Autokorinkorjauksen koulutusohjelma	10
3	TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS TUTKIMUKSEN KOHTEENA	12
3.1.	Mitä työssäoppiminen on?	13
3.2.	Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia	15
3.3.	Työpaikka oppimisympäristönä	21
3.4.	Työssäoppimisen ohjaaminen	22
3.5.	Työssäoppimisen ideaalimalli.....	24
4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN	27
4.1.	Tutkimusmenetelmän valinta	27
4.1.1.	Haastatteluteemojen valinta.....	28
4.2.	Tutkimusaineiston hankinta	29
4.3.	Tutkimuksen sisäisestä ja ulkoisesta luotettavuudesta.....	30
4.4.	Tulosten käsittely	31
5	TUTKIMUSTULOKSET.....	32
5.1.	Ohjauksen merkitys työssäoppimisessa	32
5.2.	Työssäoppimiseen vaikuttavat tekijät	35
5.3.	Opettaja työssäoppimisen ohjaajana	38
5.4.	Ehdotuksia työssäoppimisen kehittämiseen	40
6	POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET	42
	LÄHTEET	45
Liite 1	Opiskelijan työssäoppimisen päiväkirja	
Liite 2	Opiskelijan työssäoppimisen suunnitelma	
Liite 3	Autokorinkorjauksen opintopolkuja	

1 JOHDANTO

Käsillä olevan tutkimuksen tarkoitus on hahmottaa, miten työssäoppimisen alkuvaiheen ohjaukseen pitäisi valmistautua ja mitkä alkutiedot olisi hyvä saavuttaa työssäoppimisen alussa opiskelijan näkökulmasta.

Tavoitteena on saada ohjaukseen uusia työkaluja ja yhteistä linjaa opettajille työssäoppimisen aloittamiseen ja seurantaan. Tällä tavoin saavutettaisiin oppilaille samankaltaiset mahdollisuudet toteuttaa työssäoppimista.

Opetussuunnitelman uudistamiseen haetaan myös uusia työkaluja. Tutkinnon osien opintoviikot vaihdetaan opintopisteisiin vuoteen 2015 mennessä. Varsinkin työelämälähtöisessä oppimisessä, jota Opetushallitus tavoittelee, olisi hyvä saada näkymiä työelämältä. Mikä olisi tämän hetken autokorinkorjaajien tutkintotavoitteiden pääpaino?

Tutkimus rajoittuu työssäoppimisen ohjaukseen, oppilaan osaamiseen ja työssä tapahtuviin ammattiosaamisen näyttöihin. Opetuksen kehittämisen kannalta on tärkeää tietää, miten opettajan tulisi ohjeistaa oppilaat työssäoppimaan sekä miten ohjausta tulisi toteuttaa työpaikoilla. Samalla tulee selvittää työssäoppimisen asettamia vaatimuksia opettajan ammattitaidolle.

Työssä tapahtuvassa oppimisessä on paljon muuttujia, jolloin rajausta on tarpeen. Tutkimuksen tavoitteena oli saada selville ohjauksen merkitys työssäoppimisen aikana. Ohjauksen merkitystä tarkastellaan ennen työssäoppimisen alkua opiskelijan näkökulmasta ja työpaikalla ohjaajan kannalta.

Tutkimus rajattiin koskemaan Espoon seudun koulutuskuntayhtymän OMNIAN auto-osaston autokorinkorjauksen linjaa. Tämän tutkimuksen avulla pyritään saamaan mahdollisimman joustava tapa toteuttaa työssäoppimista. Oppilaan ja yrityksen työnpaikkaohjaajien kannalta voitaisiin puhua työssäoppimisen ideaalimallista.

2 PERUSTUTKINTOON JOHTAVA AUTOALAN KOULUTUS

Ammatillinen peruskoulutus perustuu ammatilliseen tutkintoon johtavaan koulutukseen. Tämä on lakiin perustuvaa (Valtioneuvoston asetus 20.22.2009/892.)

Perustutkintoon johtavan koulutuksen tavoitteena on pyrkiä antamaan opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Koulutuksen keskeinen tehtävä on myös auttaa opiskelijoita kehittymään yhteiskunnan jäseniksi sekä tukea elinikäistä oppimista. Tutkinnolla on myös jatko-opintoihin tähtäävä vaikutus. Nuorille järjestetyssä koulutuksessa on keskeistä yhteistyö kotien kanssa.

Koulutuksen järjestäjän on oltava yhteistyössä yritysten kanssa ja näin varmistua siitä, että perustutkinnot vastaavat työelämän tarpeisiin. (Laki ammatillisesta koulutuksesta).

2.1. Perustutkintoon johtava koulutus

Perustutkintoon tähtäävää koulutusta järjestävät ammatilliset oppilaitokset, erityisoppilaitokset ja kansanopistot. Koulutusta järjestetään lähes kaikilla aloilla. Suurin osa ikäluokasta aloittaa ammatillisen peruskoulutuksen joko peruskoulun tai ylioppilastutkinnon jälkeen.

Ammatillisia perustutkintoja voidaan suorittaa kahdeksalla koulutusalueella: humanistinen ja kasvatusala, kulttuuriala, yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala, luonnontieteiden ala, tekniikan ja liikenteen ala, luonnonvara- ja ympäristöala, sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousala. Perustutkintoon tähtääviä ammatillisia perustutkintoja on näillä aloilla yhteensä 53. Kunkin perustutkinnon sisällä on yksi tai useampi koulutusohjelma. Koulutusohjelmat puolestaan johtavat yhteen tai useampaan tutkintonimikkeeseen. Koulutusohjelmia oli vuoden 2008 lopulla 120. (Opetushallitus, Ammatilliset perustutkinnot 1.).

2.2. Opetussuunnitelman yleiset perusteet

Perustutkintoon tähtäävä ammatillinen koulutus voidaan suorittaa joko ammatillisena peruskoulutuksena tai näyttötutkintona. Perustutkinnon perusteisiin sisältyy opetussuunnitelman perusteet ja näyttötutkinnon perusteet. Jokainen tutkinnon/koulutuksen järjestäjä hyväksyy ammatillista peruskoulutusta varten opetussuunnitelman.

Perustutkintoon tähtäävän koulutuksen perusteissa on määrätty tutkinnon ja koulutusohjelmien tavoitteet, tutkinnon muodostuminen sekä ammattitaitoa täydentävät tutkinnon osat. Tutkinnon osien tavoitteet on määritelty oppimistuloksina, joita ovat tiedot, taidot, osaaminen ja pätevyys. Esimerkkinä mainittakoon autokorinkorjauksen pintavauriotyössä edellytettävät ammattitaitovaatimukset:

Opiskelija tai tutkinnon suorittaja osaa

- *määrittää erilaisten menetelmien avulla auton korin pintavaurioiden suuruuden, jonka perusteella hän osaa tehdä työsuunnitelman,*
- *suojata vaurioille alttiit kohdat lisävaurioiden ehkäisemiseksi,*
- *tehdä pintavaurion oikaisutyön asianmukaisia välineitä käyttäen,*
- *huolehtia kohteen korroosioehkäisyn säilymisestä,*
- *määrittää tarvittavat varaosat ja materiaalit sekä*
- *tunnistaa tarvittavat liitosmenetelmät ja niiden perusteet (Mag/Mig-hitsaus, Mig-kaarijuotto, vastushitsaus, niittaus/liimaus ja liimaus).*

Osaamisvaatimuksissa arvioitavat kohteet on kuvattu sekä työprosessin, työmenetelmien, työvälineiden ja materiaalin että työn perustana olevan tiedon ja elinikäisen oppimisen avaintaitoina. Oheinen taulukko valottaa yhden tutkinnonosan - autokorinkorjauksen pintavauriotyön – arviointikriteerejä.

Työssäoppimisen ohjaus Omnian autokorinkorjauksen koulutusohjelmassa

Taulukko 1. Pintavauriotyön osaamisvaatimukset ja arviointikriteerit Omnian autokorinkorjaajan koulutusohjelmassa.

ARVIOINNIN KOHDE	ARVIOINTIKRITEERIT		
1. Työprosessien hallinta	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija tai tutkinnon suorittaja		
Oman työn suunnittelu ja suunnitelmallinen tekeminen	suunnittelee ja tekee ohjattuna työprosessin	suunnittelee annettujen ohjeiden mukaan työprosessin ja toteuttaa sen pääsääntöisesti itsenäisesti	suunnittelee ja toteuttaa työprosessin itsenäisesti
ARVIOINNIN KOHDE	ARVIOINTIKRITEERIT		
2. Työmenetelmien, -välineiden ja materiaalin hallinta	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija tai tutkinnon suorittaja		
Työsuunnitelma	määrittää ohjattuna vaurion suuruuden, jonka perusteella tekee työsuunnitelman	määrittää annettujen ohjeiden mukaan vaurion suuruuden, jonka perusteella tekee työsuunnitelman	määrittää vaurion suuruuden, jonka perusteella tekee työsuunnitelman
ARVIOINNIN KOHDE	ARVIOINTIKRITEERIT		
3. Työn perustana olevan tiedon hallinta	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija tai tutkinnon suorittaja		
Pintaosien oikaisu	tuntevat tärkeimpien pintaosien oikaisutekniikat ja ohjattuna oikaistun pinnan laatuvaatimukset	tuntevat yleisimmät pintaosien materiaalit ja niiden oikaisutekniikat sekä ohjeiden mukaiset oikaistun pinnan laatuvaatimukset	tuntevat pintaosien oikaisumenetelmät monipuolisesti sekä oikaistun pinnan laatuvaatimukset
Arvioinnin kohde	Arviointikriteerit		
4. Elinikäisen oppimisen avaintaidot	Tyydyttävä T1	Hyvä H2	Kiitettävä K3
	Opiskelija tai tutkinnon suorittaja		
Oppiminen ja ongelmanratkaisu	suoriutuu tiedonhankinnassa ohjattuna	hankkii tietoa ohjeiden mukaan	toimii oma-aloitteisesti tiedonhankkijana

Opetushallitus laatii opetussuunnitelman arviointiin perustuvat perustutkinnon perusteet, joita koulutuksen järjestäjän on noudatettava. Perusteiden rajaamissa puitteissa kukin koulutuksen järjestäjä laatii oman opetussuunnitelmansa jokaista järjestettävää tutkintoa koskien. (Opetushallitus, autoalan opetussuunnitelma 2009).

2.3. Autoalan koulutus Omniassa

Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia on perustettu v. 1982. Kuntayhtymän jäsenkunnat ovat Espoo, Kauniainen ja Kirkkonummi. Kuntayhtymän tehtävänä on järjestää jäsenkuntiensa puolesta ammatillista koulutusta sekä hoitaa työelämän kehittämistehtävää. Vuonna 2000 koulutuskuntayhtymän toiminta laajeni käsittämään lähes koko Espoon ja Kirkkonummen alueen suomenkielisen toisen asteen ammatillisen koulutuksen, ammatillisen aikuiskoulutuksen sekä oppisopimuskoulutuksen. (Omnia ops yhteinen osa 2012, 5)

Omnian koulutusta ja opetukseen läheisesti liittyvää toimintaa ohjaa opetussuunnitelma, joka jakaantuu kolmeen osaan.

- Opetussuunnitelman yhteinen osa, joka koskee Omnian kaikkea koulutusta ja jokaista perustutkintoa.
- Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa, joka koskee Omniassa toteutettavaa perustutkintoa. Opetussuunnitelman tutkintokohtaisessa osassa keskitytään kuvaamaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla opiskelija voi saavuttaa tutkinnon ammattitaitovaatimukset ja tavoitteet. Omnian ammattiopiston rehtori hyväksyy tutkintokohtaisen opetussuunnitelman ja Ammattiosaamisen toimikunta hyväksyy ammattiosaamisen näyttöjä koskevat osat.
- Henkilökohtainen opetussuunnitelma, joka tukee opiskelijan urasuunnittelua ja kehittää itsearviointivalmiuksia.

Oheisessa taulukossa (taulukko 2) on kuvattu, mitä kukin osa-alue sisältää ja mitkä ovat kunkin osa-alueen tavoitteet opetussuunnitelmassa.

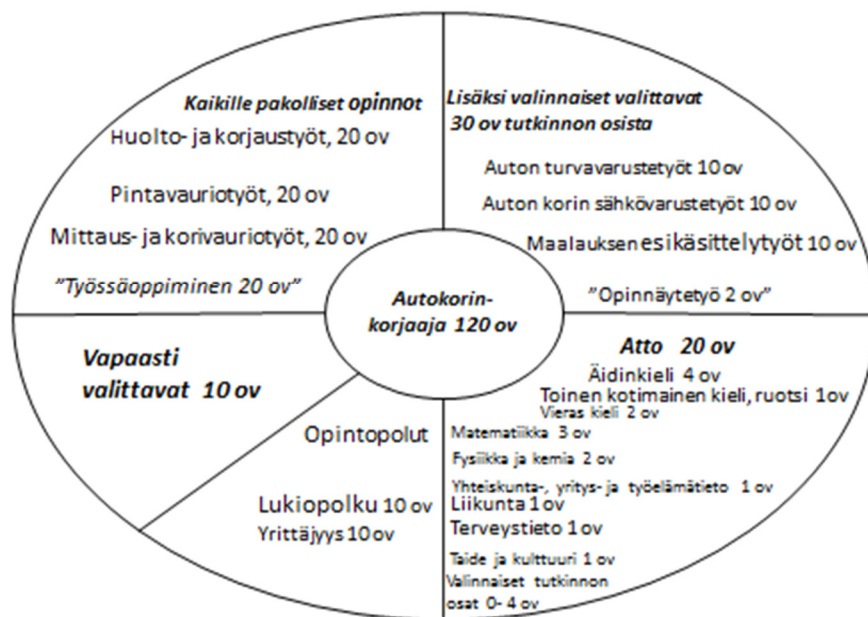
Taulukko 2. Opetussuunnitelman sisältö pääpiirteittäin autokorinkorjauksen koulutusohjelmassa.

OPETUSSUUNNITELMA		
Yhteinen osa	Tutkintokohtainen osa	Henkilökohtainen osa HOPS
Periaatteet opetuksen järjestämisen eri muodoista kuten lähi- ja verkko-opetuksesta	Suunnitelma opintojen etenemisestä, ajoituksesta ja jakautumisesta opintojaksoihin	Suunnitelma oppimisen tavoitteista, opintojen suorittamisesta, suoritustavoista ja ajoituksesta sekä opintojen arvioinnista.
Järjestämissuunnitelma työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä	Suunnitelma opetuksen sisällöistä ja oppimisympäristöistä sekä opetusmenetelmistä ammattitaitovaatimusten ja tavoitteiden saavuttamiseksi.	Laadinnassa otetaan huomioon erilaiset oppimistyylit.
Omnian tarjoamat mahdollisuudet valita opintoja muista tutkinnoista ja toisilta koulutuksen järjestäjiltä, mm. lukio-opinnot	Suunnitelma tutkinnon osien arvioinnista ja osaamisen arviointimenetelmistä	Mahdolliset oppimista vaikeuttavat seikat tunnistetaan ja opiskelijan itseohjautuvuutta ja ammatillista kasvua ohjataan ja tuetaan.
Omnian yhteinen valinnaisten opintojen tarjonta: mm. yrittäjyys, kieli- ja kulttuurivalmennus, kilpailutoiminta, työpaikkaohjaajaksi valmentautuminen	Ammattiosaamisen toimikunnan hyväksymä suunnitelma tutkinnon ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista ja toteuttamisesta ja niiden ajoittumisesta.	Suunnitelma sisältää opiskelijan yksilölliset valinnat, opinnoissa etenemisen, oppimisen arvioinnin, opiskelijan osaamisen tunnistamisen ja tunnustamisen, työssäoppimisen paikat ja ajat sekä ammattiosaamisen näytöt.
Periaatteet opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman laadinnasta, opintojen täydentämisestä sekä opinto-ohjauksesta ja osaamisen tunnustamisesta	Tutkinnon ammatillisten valinnaisten opintojen tarjonta Tutkinnon ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien toteuttamisen ja vapaasti valittavat opinnot	

Autoalan koulutus tapahtuu keskitetysti Suomenojan toimipisteessä. Toimipiste sijaitsee Espoossa Martinsillan kauppakeskuksen yhteydessä. Toimipisteessä koulutetaan ajoneuvoasentajia sekä autokorinkorjaajia. Espoon toimipisteessä järjestetään myös aikuiskoulutusta. Se kouluttaa ajoneuvoasentajia joko autoalan perustutkintoon tai henkilöautomekaanikon ammattitutkintoon tähtäävässä koulutuksessa. Toimipisteessä on 15 opettajaa ja 210 opiskelijaa.

2.4. Autokorinkorjauksen koulutusohjelma

Autokorinkorjauksen koulutusohjelman laajuus on 120 opintoviikkoa. Näistä opinnoista 90 opintoviikkoa on ammatillisia opintoja ja 20 opintoviikkoa ammattia täydentäviä opintoja, joita kutsutaan atto-opinnoiksi. Loput 10 opintoviikkoa koostuvat vapaasti valittavista opinnoista. Koulutuksen järjestäjä voi valita tietyn osuuden ammatillisista ja ammattia täydentävistä opinnoista valtakunnallisesta opetussuunnitelmasta. Tutkinnon osiin sisältyy työssäoppimista vähintään 20 opintoviikkoa, yrittäjyyttä 5 opintoviikkoa ja opinnäytteen tekemistä 2 opintoviikkoa. Kuviossa 1 ilmenee, millaisista opinnoista Omnian autokorinkorjauksen tutkinto muodostuu.



Kuvio 1. Autokorinkorjauksen koulutusohjelman sisältö.

Ammatilliset opinnot jakautuvat kaikille pakollisiin opintoihin, joihin kuuluvat huolto- ja korjaustyöt, pintavauriotyöt sekä mittaus- ja korivauriotyöt. Näiden laajuus on 20 ov. Koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota valinnaisia ammatillisista opinnoista 30 ov. Omnian autokorinkorjauksen koulutusohjelma tarjoaa seuraavat valinnaiset ammatilliset opinnot: maalauksen esikäsittelytyöt, auton turvavarustetyöt ja auton korin sähkövarustetyöt. Näiden laajuus on 10 ov. Kaikkiin ammatillisiin opintoihin sisältyy vähintään 20 ov työssäoppimista. Työssäoppiminen vaihtelee 20 – 30 ov välillä. Opinnäytetyö on pakollinen ja se antaa ammattiin tähtäävälle opiskelijalle mahdollisuuden syventää omaa osaamistaan.

Taulukko 3 valaisee autokorinkorjaajan ammattinimikkeeseen tähtäävän perustutkinnon rakennetta ja eri opintojakson jakautumista kolmen vuoden ajalle.

Taulukko 3. Autokorinkorjaajan perustutkinnon rakenne ja jakautuminen opintojaksoihin.

AMMATILLISET TUTKINNON OSAT	90	1. vuosi	2.vuosi	3.vuosi
Kaikille pakolliset tutkinnon osat				
Huolto- ja korjaustyöt 20 ov	20			
Auton kokonaisrakenne ja järjestelmien toiminta		8		
Asiakaspalvelu		2		
Sähkötekniikka		5		
Huoltotyöt		5		
Pintavauriotyöt 20 ov	20			
Auton metallityöt		5		
Pintaosien oikaisutyöt ja pohjustus			5	
Varusteiden irrotus ja asennus			5	
Korin osien vaihto ja sovitus				5
Mittaus- ja korivauriotyöt 20 ov	20			
Mittaustyöt			5	
Vaurioanalyysi				5
Korin oikaisu				5
Purku ja kasaus				5
Kaikille valinnaiset tutkinnon osat 30 ov				
Maalauksen esikäsittelytyöt 10 ov	10			
Materiaalit ja välineet			5	
Työmenetelmät				5
Auton turvavarustetyöt 10 ov	10			

Turvarakenteet korissa		3		
Turvavarusteet			2	
Turvavarusteiden asennus				5
Auton korin sähkövarustetyöt 10 ov	10			
Sähkövarusteet, rakenne ja turvallisuus		2		
Sähkövarusteiden asennus			3	
Testaus ja mittaukset				5

Koulutuksen järjestäjä on jakanut ammatilliset tutkinnon osat opintoviikoiksi ja sijoittanut ne kolmelle vuodelle. Kunkin vuoden opinnot on jaettu vielä neljään kymmenen viikon mittaisiin jaksoihin. Näiden opintojaksojen oppiminen arvioidaan merkinnällä suoritettu (S) tai arviointi kesken (A).

Kaikkien tutkinnonosien ammattiosaamisen arviointi perustuu näyttöön. Näytöt on pyritty rakentamaan niin, että opiskelija pystyy näyttämään osaamisensa koko tutkinnonosan laajuudelta. Jokaisen tutkinnonosan ammattitaitovaatimukset on johdettu valtakunnallista opetussuunnitelman perusteista. (Omnia Autokorinkorjaaja, 12–16).

3 TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS TUTKIMUKSEN KOHTEENA

Ohjauksella on suuri merkitys työssäoppimisjakson toteutumisessa. Uuden oppiminen uudessa paikassa ilman häiriötekijöitä tuo oppilaalle näkymän ammatista eri tavoin. Perustutkintoon johtava koulutus, työelämä ja yhteiskunta ovat jatkuvan muutoksen kourissa. Oppilaalta, opettajilta ja työelämältä vaaditaan joustavuutta sekä nopeaa reagointia työn ja ympäristöjen muutoksiin. Ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä ja ammatillisten opintojen avulla.

Oppimista voidaan pitää todennäköisenä, kun oppilas kohtaa haasteita, ristiriitoja ja yllättäviä tilanteita. Niitä näyttää riittävän autokorinkorjaajan työssä. Myös esimiesten työ on haasteellista, koska työssä joudutaan hallitsemaan monimutkaisia kokonaisuuksia ja esimiehiltä vaaditaan myös parempia tuloksia pienemmillä työpanoksilla. (Kulmala 1998, 21.)

Työssäoppimisen teoreettisessa lähtökohdissa korostuvat metataidot. Ne ovat välttämättömiä yhtäältä ammattitaidoin hyödyntämisen kannalta, toisaalta ammattitaidon jatkuvan ylläpitämisen ja uusintamisen kannalta. Ruohotie (1996, 29) mukaan metataitoja ovat:

Oppiminen: Pitkälle kehittyneitä taitoja muokataan ydintaidoiksi. Yksituisista projekteista saatuja kokemuksia kerätään, yleiset teemat tunnustetaan ja ne järjestetään tulevaisuuden käyttöä varten.

Innovatiivisuus: Organisaatiot hyödyntävät luovan potentiaalin. Käytännössä tämä saattaa tarkoittaa sitä, että iältään ja osaamiseltaan poikkeavat ihmiset ohjataan työskentelemään tiimissä.

Erilaisten taitojen yhdistely: Kehittyneitä taitoja kyetään yhdistelemään. organisaatiossa nähdään eroja oman ja ulkopuolisen maailman välillä.

Juurtuminen: organisaation on kyettävä säilyttämään sinne kertyvä osaaminen.

Pohjosen (2005, 79) mukaan työssäoppimisella haetaan vaikutteita ammatillisen osaamisen ja työelämän muutosten haasteisiin. Tällöin on hyvä etsiä erilaisia toteutustapoja työssäoppimiseen.

3.1. Mitä työssäoppiminen on?

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista kutsutaan työssäoppimiseksi. Tähän tarvitaan oppilas, joka on suorittamassa esimerkiksi perustutkintoon tähtäävää koulutusta. Yritys on ottanut opiskelijan työhön ja ohjannut tämän työskentelemään työpaikkaohjaajan kanssa. Tällöin oppilas on saanut itselleen uuden oppimisympäristön. Ammatin vaatima osaaminen saadaan tällöin työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa eli opitaan työelämässä ja käytännön harjoittelun avulla.

Työssäoppiminen on oppimisen muoto, jota on toteutettu jo useita vuosia ammatillisessa koulutuksessa. Se on osa perustutkintoon tähtäävää koulutusta, jossa oppiminen tapahtuu oppilaitoksen ulkopuolella. Opetushallitus määrittelee työssäoppimisen seuraavasti: ”Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikoilla, aidossa työympäristössä tapahtuvaa oppimista.”

Työssäoppimisen määrittely on jossain määrin ongelmallista. Mm. Kulmala (1998, 23) on todennut, että englanninkielisessä kirjallisuudessa termi on-the-job learning ja on-the-job training merkitsevät suurin piirtein samaa kuin työssäoppiminen. Vuonna 1997 toteutetussa tutkimuksessa Ammattikasvatuksen tutkimuskeskuksen jatko-opiskelijoita pyydettiin määrittelemään käsite työssäoppiminen. Yli 200 vastauksesta koostuva aineisto voitiin jakaa kolmeen ryhmään sen mukaan, millaisesta näkökulmasta määrittelyt johdettiin:

1. Monipuolinen kokoava näkökulma
2. Organisaation toiminta
3. Yksilön kehittyminen

Kyselyyn vastanneilla asiantuntijoilta saaduista määritelmistä esitän muutaman suoran lainauksen:

”Omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista”

”Ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla, teoreettinen jäsenitys oppilaitoksessa kontaktijaksolla, ohjausta työpaikoilla”

”Työpaikalle viety opetus, työharjoittelu ja oppisopimuskoulutus”

”Yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat”

”Ammattitaitojen, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä itse työprosesseissa siihen liittyvän ohjauksellisen ja yhteistoiminnallisen tuen saattelemana”

”Työn ja oppimisen yhteensovittaminen, jäsentäminen ja organisoiminen siten, että se virittää yksilön uuden tiedon ja onnistumisen etsintää sekä tuottaa ohessa parempia työtuloksia”

Edellä esitetyissä määritelmissä korostuvat yhteistoiminta, vuorottelu ja jatkuva kehittyminen. Yhteistoiminnalla tarkoitetaan oppilaitoksen koulutusasiantuntemusta ja sen liittämistä työelämään. Vuorottelulla tarkoitetaan opiskelujaksoa, josta osa suoritetaan oppilaitoksessa ja osa aidossa työympäristössä. Voidaan puhua myös vuorotteluopiskelusta, jossa teoreettinen ja käytännön opetus nivotaan yhteen. Jatkuva kehittämisen tarve näkyy muutosnopeudessa, kireässä työtahdissa ja alati muuttuvissa haasteissa. (Kulmala 1998, 27–28).

Euroopan ammattikasvatuksen tutkimuskeskus CEDEFOP (1996, 444 ja 461) määrittelee työssäoppimisen seuraavasti: Työssäoppiminen tapahtuu jatkuvan työn yhteydessä ja oppiminen antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää tietojansa, taitojaan ja pätevyyttään omassa ammatissa. Oppimisprosessi tapahtuu työtä tehdessä, jolloin käytetty aika on rajallista ja prosessia valvotaan tarkasti.

Otalan (1997, 203) mukaan työssäoppimalla opitaan uusia asioita eniten. Toisaalta työssäoppiminen pitää organisoida hyvin ja varsinkin alussa tarvitaan opastajaa, joka auttaa ongelmatilanteissa.

Lasosen (2001, 30) mukaan työssäoppiminen tapahtuu autenttisuuteen pyrkivässä oppimisympäristössä, ja sitä toteutetaan erilaisissa muodoissa. Työssäoppiminen on tarkoituksellista ja kokemuksellista refleктоivaa toimintojen ja ajateltuprosessien oppimista. Oppiminen perustuu todellisiin

työntekotilanteisiin ja työpaikkojen kehittämiseen siten, että tavoitteellinen ja tietoinen oppiminen tuo onnistumisia työtä tehdessä ja palautteen antaminen on mahdollista. (Pohjonen 2005, 81–82.)

Pohjonen (2001, 226–227) määrittelee työssäoppimisen seuraavasti:

Työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentorilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden.

Van Rensin (2000) mielestä työssäoppimista kehitettäessä on syytä ottaa huomioon seuraavat seikat:

- *On kehitettävä uusia oppimistapoja muuttuviin tarpeisiin.*
- *On luotava tarpeen kautta räätälöityjä oppimiskokonaisuuksia.*
- *Työssä ja koulussa tapahtuvan oppimisen välistä ”virtausta” on lisättävä.*
- *Erilaisilla tavoilla hankittu oppiminen on tunnustettava.*
- *Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäminen on hoidettava, ja työpaikat on saatava halukkaiksi tarjoamaan työssäoppimisen mahdollisuuksia.*

Lasonen (2001, 30) kiinnittää huomiota työssäoppimisen edellytyksiin ja korostaa seuraavia elementtejä:

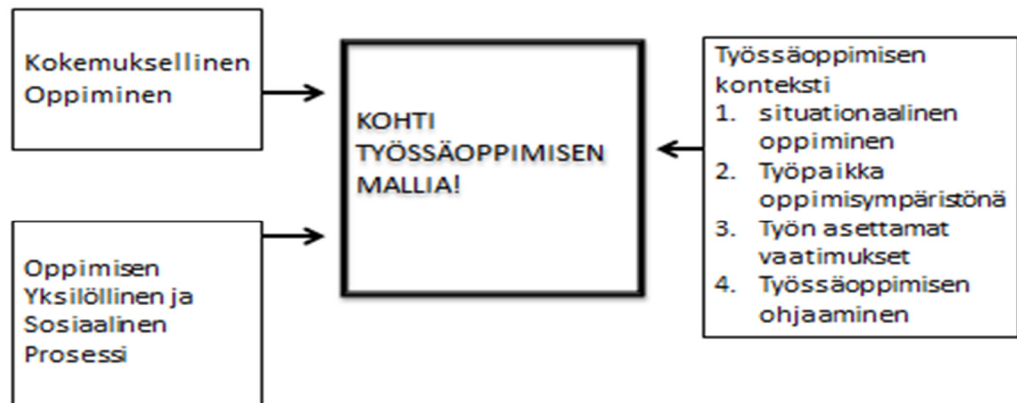
- *opetussuunnitelman perusteiden mukaiset tavoitteet*
- *henkilökohtainen opetussuunnitelma*
- *itsearviointia ohjaavat toimenpiteet ja apuvälineet*
- *vaihtelevat työtehtävät*
- *nimetty työpaikkaohjaaja ja vuorovaikutusmahdollisuudet*
- *oppilaitoksessa järjestetyt lähiopetusjaksot, jotka ohjaavat, kokoavat ja syventävät työpaikoilla toteutettua oppimista.*

3.2. Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia

Miten työssäoppimista tulisi kehittää niin, että oppilaitokset pysyisivät työelämän muutoksen mukana? Nykyisen oppilaitosmuotoisen koulutuksen vaikuttavuutta on pyritty parantamaan ja työssäoppimista on vahvasti lisätty ja keskitetty. Oppimisen tueksi on löydetty sopivia muotoja

ja sisältöjä, jotka tukevat kehitystä. Tuomi-Gröhn (2000a, 45) kutsuu koulun roolia työssäoppimisen kehittäjänä siirtovaikutuksen edistäjäksi.

Työssäoppimisen teorettinen mallinnus edellyttää oppimisen perustan ja työssäoppimisen kontekstin integrointia. Oppimisessa korostuvat sekä kokemuksen merkitys oppimisessa että oppimisen yksilölliset ja sosiaaliset prosessit.



Kuvio 2. Työssäoppimista koskeva teorianmuodostus. (Pohjonen, 2005, 85.)

Kokemuksellisen oppimisen isä on John Dewey, joka vuonna 1938 ilmestyneessä teoksessaan *Education and Experience* toteaa seuraavasti:

”Uuden oppimisfilosofian tärkein ajatus on se, että oppimisen intiimein ja välttämättömin suhde vallitsee oppimisen ja aktuaalisen kokemuksen välillä.”

Deweyn mielestä olennaista oppimisessa on se, että oppija motivoituu ja saa itselleen punaisen langan, jota lähtee kokemuksiä hyödyntäen käyttämään tulevaisuudessa. Hän perustaa näkemyksen jatkuvuudelle ja vuorovaikutukselle. Oppijan olisi hyvä saada aika ajoin kannustusta ja hänen olisi hyvä ymmärtää oma rooli sosiaalisessa yhteisössä. Työtehtävien tulee kohdata todellisuus ja niillä pitää olla merkitys. Kasvun tulisi olla jatkuvaa ja sen pitäisi perustua oppijan intentioihin ja vuorovaikutukseen, jolloin oppija itse määrää suunnan.

Reflektio on tiedon muokkaamista kokemusten avulla, jota voisi kutsua myös mentaaliseksi toiminnoksi. Tämä kohdistuu oppijan omiin ja myös

toisten tekemisiin ja tarpeisiin (Pohjonen 2005, 85–87). Ruohotie (1998, 78) on valottanut reflektion monimuotoisuutta seuraavilla käsitteillä:

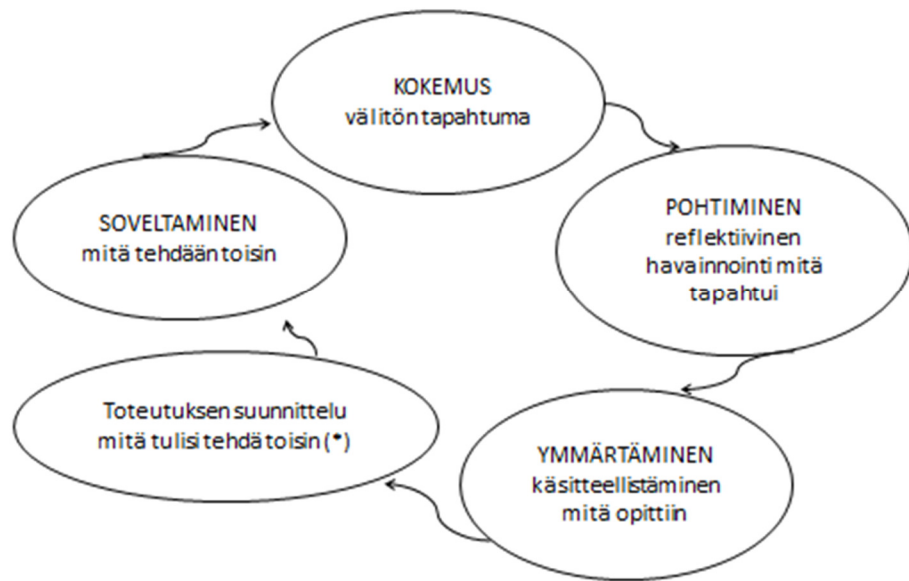
- **Reflektio:** vahvistaa opittua käyttäytymistä ja johtaa uusiin tai korkeamman tason abstraktioihin (Lewin 1951)
- **Reflektiivinen tarkastelu:** huolellista pohdintaa ja kuvausta, jonka tavoitteena on tilanteiden ja niiden merkitysten ymmärtäminen (Kolb 1984)
- **Sisällön reflektointi:** omien havaintojen, tunteiden, ajatusten ja tekojen pohdintaa (Mezirow 1991)
- **Prosessin reflektointi:** ongelmien ratkaisuun käytettyjen strategioiden pohdintaa (Mezirow 1991)
- **Perusteiden reflektointi:** omille kokemuksille annettujen merkitysten tiedostaminen ja kriittinen arviointi (Mezirow 1991)
- **Reflektiivisyys:** oman itsen ymmärtämiseen kohdistuva ajattelu (Marsick 1988)
- **Toiminnan aikana tapahtuva reflektio:** sen pohdintaa, mitä kulloinkin on tekemässä (Schön 1987)
- **Toiminnan jälkeen tapahtuva reflektio:** kokemuksen pohdinta jälkeinpäin (Schön 1987)

Perinteisesti reflektio on passiivista, keinotekoisista, aikaa vievää ja kapea-alaista. Seibert (1996) määrittelee reflektion aktiiviseksi mentaaliseksi prosessiksi, tietoiseksi kokemuksen tarkasteluksi, joka vaatii myös ajattelun tarkoituksellista siirtämistä ymmärtämisen tasolla. Tämä ei ole pelkästään oppimiskokemuksen käsittämistä tekojen tasolla, vaan ymmärrystä myös ajattelun tasolla. Näin Ruohotie (1998, 78) kuvaa reflektiota:

”Nopeasti muuttuvissa oloissa reflektion oikea ajankohta ei ole erillään oppimistahtuman/-kokemuksen jälkeen, vaan reflektion on tapahduttava samaan aikaan kokemuksen kanssa.”

Reaaliaikaisella reflektion perustana on organisaation tajuaminen kokonaisuutena eli tapahtumien kontekstien oivallus. Sen kohteena voi olla reagoiminen muutokseen, tiimin jäsenenä toimiminen tai oman itsen hallinta. Tämä vaatii sitoutumista ja suuntautumista muihin ja oman minäkäsityksen hyväksyntää. (Ruohotie 1998, 78–79).

Pohjonen (2005, 90–91) on selventänyt reflektiivisen toiminnan ja oppimisen yhteyttä Kolbin oppimissyklin avulla.



Kuvio 3. Kolbin oppimissykli Barnetin lisäyksellä (Ruohotie 2000a, 141).

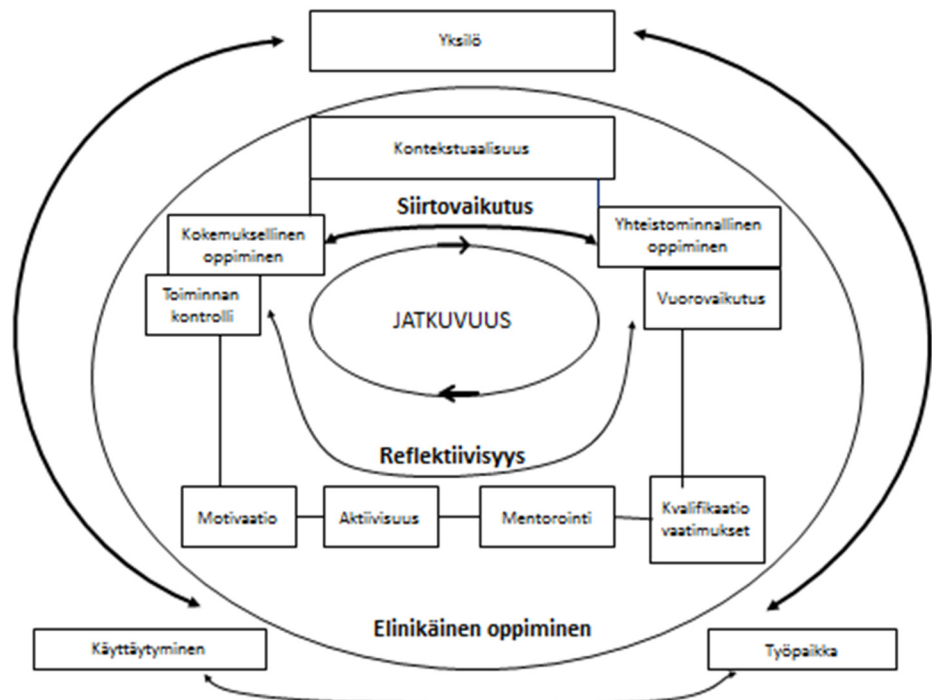
Kokemusten ja reflektion merkitykset korostuvat mm. seuraavista näkökulmista työssäoppimisessä:

- *Oppija löytää kokemuksen kautta yhteyden menneiden saavutusten ja nykyisten olemassa olevien asioiden välillä.*
- *Kasvu on jatkuvaa, se perustuu oppijan intentioihin sekä vuorovaikutukseen, ja oppija itse määrittelee kasvunsa suunnan.*
- *Kokemusten kautta oppimista ohjaa ymmärrys asiaan liittyvien syiden ja vaikutusten sekä keinojen ja seurausten suhteista.*
- *Opiskelijaa ohjataan ymmärtämään omien kokemustensa aktiivinen hyödyntäminen ja muokkaaminen prosessissa.*
- *Oppiminen työpaikoilla ei tapahdu tyhjiössä. Onnistumien on kiinni organisaatiosta ja koko vaikuttavasta ympäristöstä.*
- *Reflektio kohdistuu sekä omiin että toisten tekemisiin ja tarpeisiin.*
- *Kriittisessä reflektiossa asetamme kyseenalaiseksi jonkin käsiteltävän ongelman vakiintuneen määritelmän.*
- *Työssäoppimisessa reflektion avulla ja kokemusten kautta tapahtuu oppimista mm. siten, että oppiminen rakentuu jo olemassa olevien kokemusten nojalla, mutta erityisesti mahdollistaa uusien kokemusten merkityksien muodostumisen ja niiden hyödyntämisen oppimisessa.*

Työssäoppimisen palaute on suotavaa antaa välittömästi työsuorituksen jälkeen, jolloin opiskelija ja ohjaaja ovat vuorovaikutuksessa. Koko työssäoppimisen arviointi on hyvä toteuttaa kolmikantaisesti: arviointiin osallistuu työpaikkaohjaaja, opiskelija ja opettaja. (Pohjonen 2005, 90).

Pohjonen (2005, 120–121) on väitöskirjassaan konstruoinut työssäoppimista kokoavan viitekehksen (ks. kuvio 4.). Se koostuu seuraavista osatekijöistä:

- *kokemuksellinen oppiminen*
- *kontekstuaalisuus*
- *yhteistoiminnallinen oppiminen*
- *siirtovaikutus*
- *reflektiivisyys*
- *aktiivisuus*
- *motivaatio*
- *vuorovaikutus*
- *ohjaus/mentorointi*
- *kvalifikaatiovaatimukset*



Kuvio 4. Työssäoppimisen kokoava viitekehys (Pohjonen 2005, 121.)

Pohjonen (2005,120–122) on selventänyt rakentamansa viitekehyksen elementtejä seuraavasti:

- *Työssäoppiminen* muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentorilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden.
- *Vuorovaikutus*: Sosiaalisella vuorovaikutuksella ja todellisilla työtehtävillä on merkitystä oppijan oppimisessa.
- *Toiminnan kontrolli*: Tarkkaavaisuuden keskittämistä ja itsetarkkailua.
- *Jatkuvuus*: Oppiminen rakennetaan siten, että oppijan kasvu ja kokemukselle annetaan mahdollisuus jatkuvaan kehittymiseen.
- *Motivaatio*: Oppijalla tulee olla oppimiseen motivaatio.
- *Aktiivisuus*: Oppiminen on oppija omaa tulosta.
- *Siirtovaikutus*: Oppijan osaa siirtää oppimansa asiat uusiin tilanteisiin ja hyödyntää tietoja ja taitoja uusissa tilanteissa.
- *Yhteistoiminnallinen oppiminen*: Oppija oppii asioita kollegoilta ja kollegoiden kanssa.
- *Kokemuksellinen oppiminen*: Oppija perustaa oppimisensa jo aiemmin saamien kokemusten pohjalle.
- *Kontekstuaalisuus*: Oppiminen on sidottu mielekkäisiin reaali maailman tehtäviin tai ilmiöihin.
- *Ohjaus/mentorointi*: Oppijaa tuetaan oppimaan oikein.
- *Kvalifikaatiomuutokset*: Jatkuva työelämästä tuleva osaamisvaatimusten muuttuminen.
- *Käyttäytyminen*: Oppijan käyttäytymiseen vaikuttavat hyvin monet sisäiset ja ulkoiset seikat.
- *Ympäristö*: Ympäristö toimii toisaalta alustana, jota tarkkailemalla opitaan, ja toisaalta ympäristö antaa joko hyvän tai huonon oppimisen mahdollisuuden.
- *Yksilö*: Yksilö eli oppija on oppimisen keskipiste.

Ruohotien (1998, 75) mukaan oppiminen on yksilössä tapahtuva muutos ja tällöin yksilö on tiedon luoja. Organisaatio ei voi oppia ilman yksilöitä. Toisaalta yksilö tarvitsee organisaatiota saavuttaakseen tiedonluomisen mahdollisuuden ja päästäkseen oppimaan.

3.3. Työpaikka oppimisympäristönä

Nykyinen työelämä vaatii kaikilta työntekijöiltä kykyä siirtyä aiemmasta uusintavasta oppimisesta refleктоivaan oppimiseen. Tämä mahdollistaa uudistavan oppimisen eli oppimisen, joka ei vain refleктоi, vaan tuo myös uutta tietoa oppijalle. Työelämä tarvitsee tällä hetkellä ihmisiä, joilla olisi kyky, halu ja tahto uuden oppimiseen. (Pohjonen 2005, 100.)

Ruohotie (1998, 75) kertoo, että ihannetapauksessa yksilön ammatillinen kasvu jatkuu koko työiän ajan. Hall ja Mirvis (1996) käyttävät termiä *monimuotoinen ura* (protean career) kuvaamaan jatkuvalle oppimiselle rakentuvaa ammatissa kehittymistä. Uudessa urakehityksessä korostetaan horisontaalista kasvua, jolle ominaista on osaamisen jatkuva laajeneminen ja monipuolistuminen, jolloin tapahtuu työhön liittyvää kanssakäymistä muiden ihmisten kanssa.

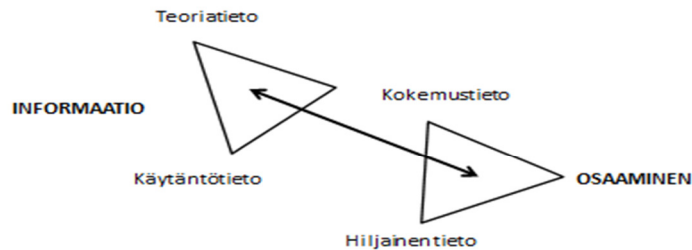
Ruohotie (1998, 95–96) kuvaa uria eri työtilanteissa:

- *Työtehtävät liikkuvat yli organisaatorajojen eri työnantajien välillä ja voimme ennustaa varsin tarkasti uraan liittyvät ongelmakohdat ja määritellä kehittämisalueet, esimerkkinä vaikkapa Piilaakso.*
- *Työntekijä työskentelee tietyssä organisaatiossa, mutta ammattitaito kasvaa tämän työpaikan ulkopuolella ja hänen arvonsa määräytyy organisaation ulkopuolisilla markkinoilla, esimerkkinä akateeminen tutkija.*
- *Ura voi kehittyä täysin organisaation ulkopuolelta kerätyn informaation ja verkostojen varassa. Esimerkiksi sopii kiinteistövälittäjän ja hänen tarvitsemansa ja hyödyntämänsä verkostot.*
- *Traditionaaliset organisaatioiden rajat murtuvat. Urat kehittyvät hierarkian sisällä ja sen säännönmukaisuuksien kautta eli urat kehittyvät ilman hierarkkisia raportointi- ja etenemisautomaatioita.*
- *Yksilön urakehitys ei ehkä seuraakaan ns. totuttuja lainalaisuuksia. Perhe tai muiden yksilön tärkeinä pitämien tavoitteiden toteuttaminen voivat kääntää uraa ja sivuuttaa työasiat.*
- *Yksilö voi itse tulkita uransa joustavaksi.*

Edellä mainitut uramallit soveltuvat hyvin tämän päivän työtehtäviin. Työpaikka on eräänlainen areena, jossa informaatio kiertää ja yksilöltä edellytetään jatkuvaa älyllistä ohjausta. (Pohjonen 2005, 102.)

Äänetöntä ammattitaitoa kutsutaan myös hiljaiseksi tiedoksi. Järvinen, Koivisto ja Poikela (2000, 72) ovat kirjassaan ”Oppiminen työssä ja työyhteisössä” todenneet, että ”käytännölliseen tietämiseen, päättelyyn ja osaamiseen liittyy myös hiljainen tieto (tacit know-ledge), jolla tarkoitetaan

toimintaan sisältyvää sanatonta, ei-käsitteellisessä muodossa olevaa tietoa” (kuvio 5). Kuvion vasen laita antaa ymmärtää, että informaatio on saavutettavissa hyvän koulutuksen avulla, kun taas oikea laita osoittaa, että osaaminen saavutetaan työn ja ammatillisten käytäntöjen kautta (Pohjonen 2005, 103.)



Kuvio 5. Informaatio, tieto ja osaaminen (Järvinen ym. 2000, 72; ks. Poikela 1998, 38)

Pohjonen (2005, 104) liittää hiljaisen tiedon huippuosaamiseen: ” *mitä enemmän sovellamme tietojamme, sitä enemmän meille muodostuu alan huippuosaamista (hiljainen tieto), jota voisi kuvata vaikkapa sanonnalla osaaminen tulee selkäytimestä*”.

Ruohotie (1998, 75) kuvaa oppimisympäristön roolia kokemusten muokkaajana. ”*Organisaatio puolestaan luo tietoa eli oppii, reagoi muutokseen muokkaamalla työntekijöiden ensisijaista työkokemusta. Kokemus ei sinällään riitä vaan se tuo oppimisen ja kehittymisen raaka-aineita ja antaa mahdollisuuksia oppimiseen ja kehittymiseen, mutta kokeminen ei ole oppimista. Oppiminen tapahtuu vasta silloin kun annamme kokemallemme merkityksen.*”

3.4. Työssäoppimisen ohjaaminen

Työelämä on jatkuvassa muutoksen kierteessä. Tekniikka kehittyy ja työntekijöiltä vaaditaan jatkuvaa uuden oppimista. Työelämä tarvitsee oppimistekniikan, joka on hyödynnettävissä, kun tehtävät sitä vaativat. Tällainen tekniikka on mm. mentorointi. Ruohotie (1998, 82) on kuvannut mentorointia näin: Mentorointi on kiinteä ja kehittävä vuorovaikutussuhde kokeneen seniorikollegan (mentori) ja vähemmän kokeneen juniorikollegan (suojatti) välillä. Vuorovaikutuksessa kokeneempi antaa tukea, ohjausta ja palautetta suojatin urasuunnitelmista ja henkilökohtaisesta kehitymisestä.

Mentori on sitoutunut tukemaan ja auttamaan suojattiaan ammatillisessa kehitymisessä; samalla liikkuvuus entistä vaativampiin työtehtäviin

lisääntyä. Tämän päivän työssäoppimisessa mentoria voidaan verrata työpaikkaohjaajan.

Jacobs ja Jones (1995, 21–23) toteavat, että osaamisen kehittämisen on oltava suunnitelmallista. Työssäoppimisen aikana työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijaa aidoissa työtehtävissä ja antaa palautetta tehdyistä työsuorituksista todellisessa työympäristössä. Jacobs ja Jones luonnehtivat työssäoppimista seuraavien piirteiden avulla:

- Oppimistilanne ja ajankäyttö tulisi rakentaa suunnitelmallisesti.
- Tärkeä ominaispiirre on vuorovaikutuksellisuus: oppiminen tapahtuu ohjaajan ja oppijan keskinäisessä vuorovaikutuksessa.
- Itseohjautuvuus työssäoppimisen tilanteissa edellyttää, että oppija kykenee hyödyntämään työympäristössä saatavilla olevaa informaatiota.
- Työnohjaus on kokeneelta työtoverilta saatua apua ja neuvontaa työprosessin eri vaiheessa.

Taulukko 4. Työssäoppimisen eri muotoja (Jacobs & Jones 1995, 24)

<i>Itseohjattu oppiminen</i>	<i>Työnohjaus</i>	<i>Työssä oppiminen</i>
<p>Suunnittelematon Oppija oppii tekemällä; oppimista ohjaavat omat intentiot, jotka perustuvat hyvin rajoittuneeseen informaatioon. Oppija hahmottaa ja jäsentää oppimistehtäviä itsenäisesti ilman ulkopuolista apua. Usein seurauksena on virhepäätelmiä ja virheellisiä suorituksia.</p> <p>Suunniteltu Oppija oppii tekemällä, mutta oppimista ohjaa työtä jäsentävä informaatio. Oppija voi luottaa työyhteisön tarjoamaan apuun, mikä helpottaa oppimista ja vähentää turhautumista.</p>	<p>Suunnittelematon Oppija työskentelee kokeneen ammattilaisen rinnalla työtoverina. Harvoin tämä kuitenkaan tietää, milloin ja miten hänen tulisi antaa ohjausta oppimistapahtuman aikana.</p> <p>Suunniteltu Oppija työskentelee kokeneen ohjaajan rinnalla työtoverina. Ohjaajalla on selkeä käsitys siitä, milloin hänen ohjaustaan tarvitaan ja miten sitä tulee antaa. Oppimistulokset ovat suhteellisen helposti ennakoitavissa.</p>	<p>Suunnittelematon Oppija työskentelee kokeneen ammattilaisen ohjauksessa. Tämän kokemukset ohjaajana ovat usein vähäiset ja hänen osaamisessaankin voi olla aukkoja jollakin spesiaalialueilla. Eri ammattilaisten välillä on suuria eroja sen suhteen, millaisia menetelmiä he käyttävät, mitä asioita he painottavat ja millaisia tuotoksia he saavuttavat.</p> <p>Suunniteltu Oppija työskentelee kokeneen mentorin ohjauksessa. Mentorilla on kokemuksia ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden. Eri mentorien käyttämät ohjausmenetelmät, käsittelevät asiat ja saavutetut tulokset eivät juuri poikkea toisistaan.</p>

Pohjosen (2005, 112) mukaan oppiminen on henkilökohtaista ja sen vaikutukset ovat laajat ja monikerrokset. Oppiaineiden merkitys ei ole yhtä tärkeää kuin varsinainen kokemus. Oppijan on tärkeää työskennellä ja oppia kokeneen mentorin kanssa, jolloin oppijan henkilökohtaiset valmiudet lisääntyvät. Oppimisen tarkoitus on myös kasvattaa ajatteluun ja tuoda oppimiseen kontrolloitua tietoa.

Ruohotie (1998, 59) on todennut: ”*Olipa kysymys suunnitelmallisesta ja organisoidusta koulutuksesta tai arkielämän tilanteissa tapahtuvasta oppimisesta, oppijan motivaatiolla, tahdonalaisella kontrollilla ja oman toiminnan arvioinnilla on keskeinen rooli osaamisen kehittämisessä.*” Hän on myös korostanut sitä, että suurimman osan osaamisvarannostaan oppija saa vuorovaikutuksessa toisten kanssa ja tarkkailemalla toimintaansa, analysoimalla virheitä sekä ohjaamalla ja kouluttamalla toisia. (Ruohotie 1998, 59.)

Oppijan ohjauksessa voidaan nostaa esiin neljä aluetta: suora neuvominen ja informointi, ymmärtäminen ja auttaminen, oppisisällön ohjaaminen sekä opiskelutekninen ohjaus. On myös muistettava, että yhteistoiminnallinen oppiminen on suuri osa ohjausta ja sen onnistumista. (Pohjonen 2005, 113.)

Hiljaisen tiedon siirtymistä voidaan kuvata myös näin: Mentori ei välttämättä tavoittele hiljaisen tiedon muuttamista sanalliseksi; sen sijaan yhdessä tekemisen kautta mentorin hiljainen osaaminen välittyy oppijalle. Michael Polanyin kuvaa tällaista tekemistä ”hiljaisessa tiedossa asumiseksi”. Mentori ja oppija ”asuvat yhdessä” saman tiedon tilassa. Näin tieto ja osaaminen siirtyvät olemalla ja toimimalla eikä sanoja tarvita. (Toom, Onnismaa ja Kajanto, 2008, 205.)

Työssäoppimisen prosessissa on tärkeää ohjauksen rooli. Sillä tarkoitetaan työssäoppimisen aikana järjestettävää ohjausta. Ohjaajana toimivan henkilön on hallittava ammattinsa hyvin sekä osattava ohjaamisen taito. Opettajalla on myös tärkeä rooli: hänen on annettava tukea työssäoppimisen aikana sekä oppijalle että ohjaajalle eli mentorille.

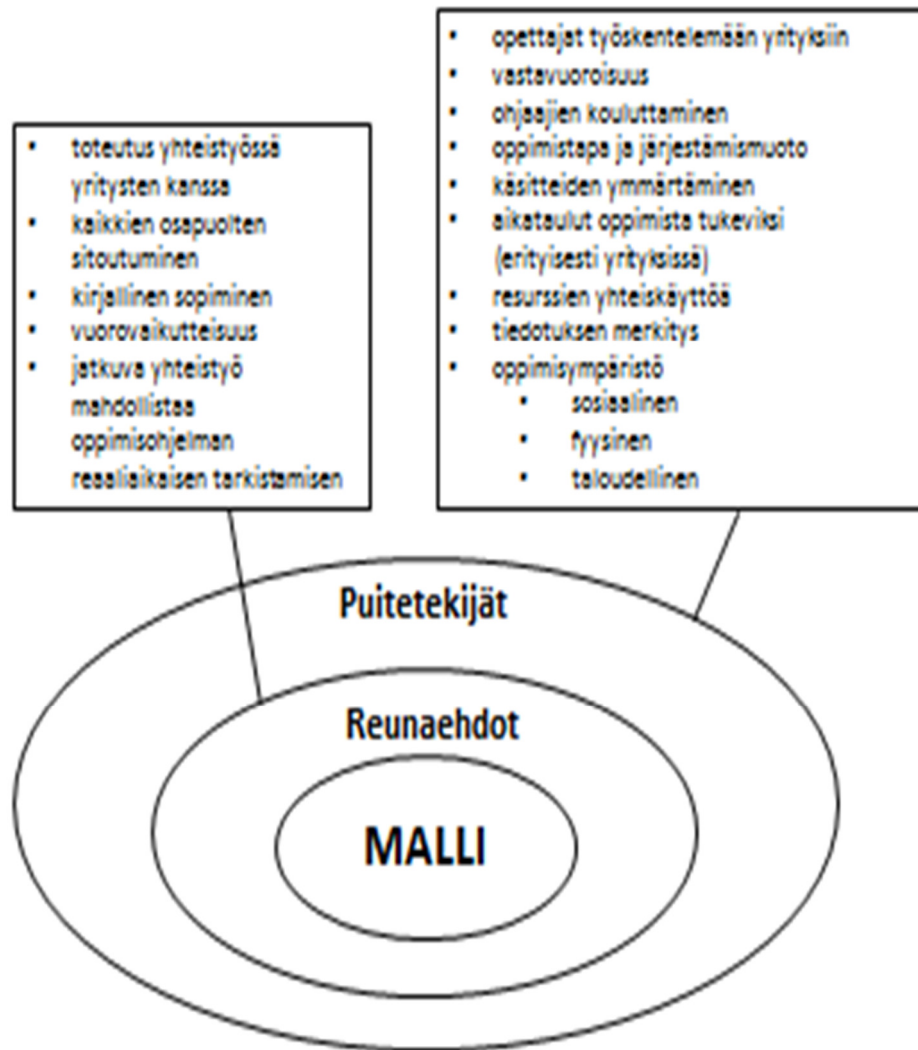
3.5. Työssäoppimisen ideaalimalli

Pohjonen (2005, 131) on todennut, että työssäoppimisjakson on oltava rakenteeltaan asiakaslähtöinen. Sekä työelämälähtöisyys että yritys­lähtöisyys tulisi huomioida jakson pituuden suunnittelussa ja toteutuksessa. Yritys, joka on kehittänyt omaa henkilöstökoulutusta, on työssäoppimisen toteutuksen edelläkävijä. Näin se pystyi helpommin toteuttamaan työssäoppimisen suunnitelmaa ja järjestelemään toteutukseen tarvittavia resursseja. Monet yritykset ovat oivaltaneet työssäoppimisen mahdollisuudet ja ne ovat saaneet työssäoppimisjärjestelmän kautta uusia työntekijöitä, jotka ovat kiinnostuneet myös jäämään koulutuksen jälkeen kyseisen yrityksen palvelukseen.

Pohjonen (2005, 132) toteaa, että työssäoppimisjakson tärkeimpiin vaiheisiin kuuluu myös opettajan sitoutuminen. Opettajalla tulee olla aikaa valmistautua työssäoppimisen toteutukseen ja yhteydenpitoon sekä olla työpaikan mentorina ja opiskelijan ohjaajana työssäoppimisen aikana. Opettajalla on merkittävä rooli työssäoppimisen suunnitelman laatimisessa, jotta kaikille opiskelijoille saataisiin ne opittavat kokonaisuudet, jotka työssäoppimisjaksolla tulisi suorittaa. Opettaja ja opiskelija tekevät työpaikan edustajan kanssa sopimuksen työssäoppimisen suunnitelmasta, jolla on omat selkeät tavoitteensa. Sopimus tulisi tehdä kirjallisena. Pohjonen korostaa vielä, että työssäoppimisen jakson perustana tulisi olla

sellaiset asiat, joita oppilaitoksessa ei voida oppia. Tärkeä tekijä on työssäoppimisen valmennus, jota annettaisiin työpaikan edustajille, ohjaajille ja oppilaille.

Pohjonen (2005, 151) on esittänyt työssäoppimisen ihannemallin. Mallin toteutumisen kannalta keskeisiä vaatimuksia ovat mm. yrityksen johdon ja henkilöstön motivointi, konkreettisen hyödyn saaminen työssäoppimisesta yritykselle, oppilaitoksen ja yritykset yhteistyö sekä opettajien resurssien riittävyys.



Oppilaitos	Oppija/oppiminen	Työelämä
<ul style="list-style-type: none"> • HOPS, selkeä osapuolille • oppilaitos huolehtii oppimisesta eli on kokonaisuuden koordinoija • kokonaisuuden suunnitteluun mukaan oppija ja työpaikkakin • opettajan ja muun henkilöstön motivaatio • kokonaisuuden arviointivastuu • Verkostoituminen 	<ul style="list-style-type: none"> • HOPS = TIOPS+TOPS • työ ja teoria vuorottelevat • asiakassuuntautuneisuus työelämään • oppimispäiväkirjan teko • itsearviointi • yhteistoiminnallisuus • vuorovaikutteisuus • näyttökokeisiin osallistuminen 	<ul style="list-style-type: none"> • työelämän ja koulutuksen organisoiminen yhteistyö • työpaikoille syntyy ammatillinen osaaminen • työpaikka mukaan suunnittelemaan oppimisprosessia • johdon ja henkilöstön motivaatio • työssäoppimiskokonaisuuden arviointi

HOFS = henkilökohtainen oppimissuunnitelma, TIOPS = työpaikallista oppimissuunnitelmaa, TOPS = työssäoppimissuunnitelma

Kuvio 6. Työssäoppimisen ihannemalli (Pohjonen 2005, 151)

Pohjonen (2005, 130–131) valottaa työssäoppimisen merkitystä: Opiskelija tarvitsee ohjausta ja tukea; työssäoppimisen järjestelyillä ei korvata työntekijää. Työssäoppijoiden ei pidä horjuttaa vakinaisten työntekijöiden asemaa työpaikalla ja työnantajien ei pidä korvata opiskelijoilla vakinaisen työn tekemistä. Työssäoppimisjärjestelmän avulla työnantajilla on mahdollisuus saada jatkuvasti uusia työssäoppijoita ja tutustua heihin sekä saada uusia työntekijöitä, jotka ovat tottuneet yrityksen toimintakulttuuriin.

4 TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN

4.1. Tutkimusmenetelmän valinta

Hirsjärvi ja Hurme (1982, 36) kuvaavat teemahaastattelua puolistrukturoiduksi menetelmäksi ja siksi sen aihepiirit – teema-alueet – ovat jo ennen haastattelua tiedossa. Teemahaastattelulta puuttuu strukturoidulle haastattelulle luonteenomainen tarkka muoto ja järjestys.

Kvalitatiivisen tutkimuksen lähtökohtana on tulkinta, ymmärtäminen ja merkityksenanto (Anttila 1998, 180). Hirsjärven ja Hurmeen (1982, 27) mukaan haastattelemisen tutkimuksen osana on vuorovaikutustilanne, jolle ovat luonteenomaisia seuraavat piirteet:

- *Haastattelu on ennalta suunniteltu; haastattelija on tutustunut tutkimuskohteeseen sekä käytännössä että teoriassa.*
- *Haastattelu on haastattelijan alulle panema ja ohjaama.*
- *Haastattelija joutuu tavallisesti motivoimaan haastateltavaa sekä ylläpitämään hänen motivaatiotaan.*
- *Haastattelija tuntee roolinsa, mutta haastateltava oppii roolinsa haastattelun kuluessa.*
- *Haastateltavan on voitava luottaa haastattelun luottamuksellisuuteen.*

Edellä mainittu kuvaus on ideaalitalanne, johon pyritään.

Valitun tutkimusmenetelmän relevanttisuutta ratkaistavan tutkimustehtävän kannalta tulisi pyrkiä arvioimaan. Hirsjärvi, Remes, Liikanen ja Sajavaara (1993, 66) luettelevat arvioinnin rungoksi useita näkökulmia:

- *Miten tutkimuksessa on onnistuttu ratkaisemaan ongelmat?*
- *Mitä ja millaisia rajoituksia liittyy tutkimusmenetelmään ja miten menetelmiä pitäisi jatkotutkimuksissa mahdollisesti muuttaa ja kehittää?*
- *Onko tutkimus lisännyt uutta tietoa tutkittavalla alueella?*
- *Voidaanko tutkimustuloksia hyödyntää, mitä tuloksia voidaan ja miten hyödyntäminen tapahtuu?*
- *Onko tutkimus tuottanut jatkotutkimushaasteita, mitä ja millaisia?*

4.1.1. Haastatteluteemojen valinta

Haastatteluteemojen valinta tapahtui esihaastatteluvaiheen jälkeen. Esihaastattelujen tarkoituksena on testata haastattelurunkoa, aihepiirien järjestystä ja kysymysten muotoilua. Tällöin on myös hyvä todentaa, miten paljon aikaa haastatteluille on varattava.

Haastattelujen valinnan tueksi tein neljä esihaastattelua: haastattelin kahta oppilasta ja kahta opettajaa. Esihaastattelujen avulla sain rakennettua kolme keskeistä tutkimuskysymystä työssäoppimisen ohjausta koskien:

1. Miten oppilas/mentori kokee ohjauksen merkityksen työssäoppimisessa?
2. Mitkä tekijät vaikuttavat ohjaukseen työssäoppimisen aikana?
3. Miten opettajan rooli vaikuttaa työssäoppimisen ohjaukseen?

Näiden pohjalta tein itselleni kysymysrunгон, jota toteutin haastattelun kuluessa. Kysymysrunгон laadinnassa nojasin Aaltola ja Vallin (2010, 38) suositukseen, jonka mukaan teema-alueet tulee järjestää kolmetasoiseksi. Ylimmällä tasolla on laajat teema-alueet, toisella tasolla esitetään tarkentavia kysymyksiä. Teema-alueet voidaan näin pilkkoa pienemmiksi, jolloin on helpompi vastata kysymyksiin. Kolmannella tasolla on yksityiskohtaiset kysymykset, joita käytetään vain siinä tapauksessa, että aiemmat kysymykset eivät anna riittävästi tietoa.

Alla oleva kuvio valottaa niitä osatekijöitä, jotka ovat keskeisiä työssäoppimisen ohjauksessa. Kyseiset osatekijät tulee ottaa huomioon kysymysrunгон yksityiskohtaisessa laadinnassa.



Kuvio 7. Teema-alueet

Hirsjärvi ja Hurme (1982, 128) korostavat sitä, että tulosten ja todellisuuden hyvä vastaavuus tulisi olla tavoitteena jokaisessa tutkimuksessa. Teemahaastattelun osalta tutkijan tulee olla hyvin perillä tutkittavasta joukosta. Edellä mainittujen kriteerien täyttymiselle on esillä olevassa tutkimuksessa hyvät edellytykset: olen työskennellyt 15 vuotta työohjauksen parissa ja olen mielestäni sisäistänyt teema-alueet. Toteutan myös itse kaikki haastattelut.

4.2. Tutkimusaineiston hankinta

Keräsin haastatteluaineiston digitaalisella äänitteellä ja haastattelu tapahtui rauhallisessa paikassa, jossa häiriötekijöitä oli mahdollisimman vähän. Haastateltavina oli viisi oppilasta, jotka valmistuvat keväällä kolmannen vuosikurssin autokorinkorjauslinjalta. Heillä oli alkamassa viimeinen työssäoppimisjakso. Haastattelu tapahtui koululla neuvotteluhuoneessa. Pyrin luomaan rauhallisen ja miellyttävän ilmapiirin.

Haastatteluteemojen kysymysrunko muodostui seuraavista kysymyksistä:

- Millaisena olet kokenut työssäoppimisen ohjauksen työssäoppimisen alussa?
- Miten ohjaus on toteutunut työssäoppimisessa?
- Onko sinulla hyviä kokemuksia työssäoppimisen ohjaukseen liittyen - jotakin sellaista, joista olisi apua työssäoppimisen kehittämisessä?
- Mitkä tekijät vaikuttavat osaamisen kehittämiseen työssäoppimisessa?
- Miten koit oman osaamisen työssäoppimisessa?
- Pääsitkö tekemään yksin töitä ja saitko apua tarvittaessa?
- Oliko työpaikkaohjaaja mielestäsi hyvä työntekijä?
- Millainen oli työilmapiiri?
- Teitkö ammattiosaamisen näytön työpaikalla?
- Miten näyttö arvioitiin?

Työpaikkaohjaajien haastattelu toteutettiin keväällä 2014. Yrityksille jaettiin tietoa tulevista teemahaastatteluista autoalan neuvottelukunnan kokouksessa viikolla yhdeksän. Yritysten edustajien kanta oli myönteinen. Esihaastatteluvaiheessa kävin työpaikalla kertomassa haastattelusta ja sovin samalla varsinaisten haastattelujen ajankohdasta eri työpaikoilla. Haastatteluihin osallistuneet mentorit oli nimetty virallisiksi työpaikkaohjaajiksi. Haastattelut tehtiin työaikana ennalta sovitussa ja rauhalliseksi koetussa paikassa. Haastatteluihin osallistui viisi työpaikkaohjaajaa. He työskentelivät eri työnantajien palveluksessa.

Työpaikkaohjaajien haastattelurunko koostui seuraavista kysymyksistä:

- Miten näet työssäoppimisen ohjauksen?
- Miten ohjaus on toteutunut työssäoppimisessa?
- Onko sinulla hyviä ohjeita työssäoppimisen perehdytykseen liittyen?
- Miten oppilaan osaaminen on kehittynyt työssäoppimisen aikana?
- Saako oppilas tehdä töitä yksin?
- Tunnetko ammattiosaamisen näytön tavoitteet?
- Miten näyttöjä arvioidaan?
- Onko sinulla ehdotuksia, miten työssäoppimista tulisi ohjauksen osalta kehittää?
- Miten autokorinkorjaajan ammatti on muuttunut?

4.3. Tutkimuksen sisäisestä ja ulkoisesta luotettavuudesta

Tutkimuksen luotettavuudesta puhuttaessa Hirsijärvi ja Hurme (2011, 185) toteavat, että on hyvä palauttaa mieliin lähtökohtaoletukset ihmisestä ja hänen suhteestaan todellisuuteen. Hirsijärvi ja Hurme (2011, 16–18) kuvaavat ihmistä ainutkertaisena yksilönä, siksi tutkijan tulee pyrkiä lähemmäksi tutkimiaan henkilöitä, heidän kokemuksiaan, elämyksiään ja ajatuksiaan. Näitä menetelmällisiä näkökohtia he kuvaavat seuraavasti:

1. *Kyky symbolisoida maailmaa on tärkein ihmistä luonnehtiva piirre.*
2. *Ihmistutkimuksen lähtökohtana tulee olla organistinen eikä mekanistinen malli.*
3. *Ihmisen käyttäytyminen ja toiminta on monimuotoista ja heijastaa sitä avointa systeemiä, jonka osana ihminen on.*
4. *Todellisuus on sosiaalisesti konstruoitu.*
5. *Emme voi tavoittaa ehdotonta totuutta.*
6. *Ihmistä koskeva tutkimus koskee merkityksiä; tulkinta ja ymmärtäminen ovat keskeisiä menetelmiä.*
7. *Intersubjektiivisuuden oletus.*
8. *Tutkija on osa sosiaalista todellisuutta ja siten osa tutkimusprosessia.*
9. *Valtatekijät vaikuttavat tieteeseen, joka siksi on arvosidonnaista.*
10. *Tutkimus on kontekstuaalista pikemminkin kuin universaalista.*
11. *Tutkimuksen tulee pyrkiä ekologiseen validiuteen.*

Nämä edellä mainitut ontologiset ja epistemologiset lähtökohdat vaikuttavat teemahaastattelun tutkimusmenetelmään ja sillä saadun tutkimustiedon luotettavuuteen.

Hirsijärven ja Hurmeen (2011, 185) mukaan käsitteet perustuvat ajatukselle, että tutkija voi päästä käsiksi objektiiviseen todellisuuteen ja objektiiviseen totuuteen. Tässä tutkimuksessa voidaan todeta reliiabeliuden toteutuvan, koska useilta haastateltavilta saatiin samankaltaisia vastauksia.

Hirsijärvi, Remes ja Sajavaara (2009, 231) ovat todenneet validiuden tarkoittavan mittaria tai tutkimusmenetelmän kykyä mitata juuri sitä, mitä tutkimuksessa on tarkoitus mitata. He ovat myös arvioineet validiutta eri näkökulmista ja erottavat toisistaan ennustevaliditeetin, tutkimusasetelmavaliditeetin ja rakennevaliditeetin. Laadulliseen tutkimukseen kuuluu tutkijan tarkka selostus tutkimuksen toteuttamistavasta. Vaikka haastattelujen määrä jäi tässä tutkimuksessa vähäiseksi, tulosten yhdenmukaisuus aikaisempiin tutkimustuloksiin on johdonmukainen; näin ollen ulkoinen validiuden voidaan katsoa toteutuneen.

4.4. Tulosten käsittely

Haastattelujen äänitteet purettiin Word-dokumenteiksi tekstinkäsittelyohjelmalla eli vastaukset litteroitiin. Tämä tehtiin haastattelun jälkeisenä päivänä. Epäselvyyttä saattaa aiheuttaa se, kuinka tarkasti haastattelu kirjoitetaan puhtaaksi. Tässä tapauksessa tein niin kutsutun peruslitteroinnin ts. litteroin vastaukset sanatarkasti. Tämän jälkeen litteroidut tekstit purettiin teema-alueiksi. Teema-alueet käsittivät ohjauksen merkityksen, työssäoppimiseen vaikuttavat tekijät ja opettajan vaikutuksen työssäoppimisen onnistumiseen. Kaikkia näitä tarkasteltiin sekä oppilaan että mentorin näkökulmasta.

Tarkastelin tekstiaineistoa lukumenetelmän avulla ja tein aineistosta poimintoja toistettavuudesta. Hirsijärvi ja Hurme (2011, 144) toteavatkin, että usein kvalitatiivisen aineiston tutkimustulosten esittäminen on pysähtynyt analyysivaiheeseen, eikä tulosta ole pyritty saattamaan synteisiin tasolle, jolloin tutkimuksen käsittely olisi tullut ymmärretyksi syvällisemmin teoreettisen ajattelun kannalta.

Tässä tutkimuksessa tuloksia on tarkasteltu sekä oppilaan että työpaikkaohjaajan eli mentorin näkökulmasta. Haastatteluvastauksissa on mm. pohdittu ohjauksen merkitystä oppilaalle työssäoppimisen aikana ja työpaikkaohjaajien kokemuksia ohjauksen haasteista. Vastaajat ovat myös miettineet sitä, mitkä tekijät vaikuttavat työssäoppimisen onnistumiseen. Viimeisessä vaiheessa tuloksista ongittiin näkemys siitä, miten opettajan rooli vaikuttaa työssäoppimisen ohjaukseen. Tulosten perusteella pyrittiin löytämään niin sanottu työssäoppimisen ideaalimalli, jota toteutetaan koulussamme jatkossa. Haastatteluvastausten käsittelyä voidaan kuvata myös luokitteluksi. Hirsijärvi ja Hurme (2011, 148) toteavatkin, että usein kvalitatiivisessa tutkimuksessa tutkija pohtii, miten luokkia synnytetään. Luokittelun kriteerit pohjautuvat tutkimustehtävään, aineiston laatuun ja tutkijan omaan teoreettiseen tietämykseen ja kykyyn käyttää saatua tietoa hyväkseen tutkimuksessa.

5 TUTKIMUSTULOKSET

5.1. Ohjauksen merkitys työssäoppimisessa

Ohjaajan merkitys oppilaalle työssäoppimisessa on suuri. Tämä tuli esille tässäkin tutkimuksessa. Oppilaat näkivät ohjauksen olevan kiireellistä ja hetkittäistä. Työpaikka ja ohjaaja voivat vaikuttaa oppimiseen paljonkin. Erään oppilaan työpaikkaohjaana oli kokenut mentori ja hänen palkkauksensa sopi mainiosti työssäoppimisen ohjaukseen. Tämä tuli hyvin esille oppilaan haastattelussa.

*”Menin työpaikalle ja pomo sanoi, että tässä on ohjaava nuorempi kaveri ja hän kertoi missä nosturi ja muut, mutta sit tämä vain ei paljoa ohjannut vaan käskytti, että hae työkaluja ym. Mutta sit mä pääsin viikon päästä vaihtamaan ohjaajaa ja sain vanhemman kaverin, jonka kanssa tein loppuajan töitä. Hänen kansaan sain hyvän käsityksen siitä, mitä tässä korinkorjaajan työssä on kyse. **Teitkö itse paljon töitä?** Joo, varsinkin lopussa, kun me tehtiin Hondaan tavaratilan lattian vaihto ja tässä meni useampi päivä ja pääsin itse tekemään isompaa työtä alusta loppuun. Tein itsenäisesti ja ohjaaja vain ohjasi, miten tämä työ pitäisi suorittaa”. (Op 2)*

Edellä olevassa työpaikassa ohjaajalla on kiinteä kuukausipalkka ja hänellä oli kymmenien vuosien kokemus alalta sekä kiinnostus nuorten oppimista kohtaan. Tällä on suuri merkitys työssäoppimisen onnistumiselle. Sama on tullut esille myös teoriaoppimisessä. Ohjaajaksi pitäisi laittaa kokenut alan osaaja. Ohjauksen merkitys toisesta näkökulmasta tuli esille eräältä oppilaalta näin.

*”Ohjaaja oli mukava henkilö ja työpaikka oli asiallinen ympäristö mutta huomasi sen kyllä että se, joka mua koulutti oli lähinnä koulutettu mekaanikoksi mutta tämmöistä opettajan osaamista ei niinkään ollut, että oli aika kärsimätön siihen, että pitäisi jo osata kaikki ja minulle tuli aika tuskastumista ja että tuli katsottua töitä selän takaa. Sit mä oli myös toisen työssäoppimisjakson myös samassa paikassa ja sama ohjaa ja sit ohjaaja tuli kerran kipeäksi ja mä sain yhden työn jonka sain tehtyä alusta loppuun, niin minulle tuli hyvä fiilis tämän johdosta. **Eli olit saanut tietoa vaikka et ollut itse saanut tehdä paljoa?** Joo ja sit kun tein varsinaista työtä niin minulla oli aikaa miettiä miten se työ tulee tehtyä”. (Op 3)*

Ohjaajan ohjeistamisella on suuri merkitys työssäoppimisen onnistumiselle ja työpaikalla oppimiselle. Kaikilta oppilailta tuli vastauksesi se, että he olivat oppineet työssäoppimisen yhteydessä paljon, vaikka eivät olleet

päässeet tekemään itse, vaan seuranneet työvaiheiden tekoa sivusta. Tulokset vahvistavat sen, mitä aiemmista tutkimuksista tiedetään. Ruohotie (1998, 59) on todennut ihmisten oppivan suurimman osan osaamisvarannostaan vuorovaikutuksessa toisten kanssa, tarkkailemalla toimintaansa ja analysoimalla virheitä, osallistumalla yhteistoiminnalliseen suunnitteluun ja laadunkehittämiseen sekä ohjaamalla ja kouluttamalla toisia. Tässä oppilaan sanonta.

”Minusta tuntui, että mä opin ihan kauheasti ja niin kuin ihan hirveästi vaikka periaatteessa minä en pääsyt tekemään siellä oikeastaan mitään. Et saanut itse tehtyä mitään? Tai saanut yrittää se minua häiritsi ja ne oli semmoisia asioita mitä me oltiin jo koulussa tehty ja minä tiesin että minä olisin osannut oikeasti tehdä ja se oli kaikesta ärsyttävintä”. (Op 1)

Eräässä työssäoppimispaikassa annettiin paljon vastuuta oppilaalle ja hänelle suotiin mahdollisuus ratkoa ongelmia itsenäisesti. Seuraava lainaus valaisee yhden haastattelun oppilaan kokemuksia työssäoppimisen ohjauksesta.

”Miten näit työssäoppimisen ohjauksen? Ihan hyvin ei mitään ihmeellistä. Eivät ohjanneet hirveästi mutta sain itse tekemällä opittua. Sain alussa olla apuna, mutta jossain vaiheessa pääsin tekemään itsenäisesti töitä. Pikku hommat menivät niin, että tein yksin ja ratkoin ongelmat itsenäisesti. Suurissa töissä sain apua työpaikkaohjaajalta. Miten ohjaajan rooli? He olivat molemmat hyvin avuliaita”. (Op 4)

”Saitko itse tehdä töitä? Semmoiset isommat hommat jäi vähän niin kuin auttelin mut kyl sit kuin oikomista ja muita sain tehdä alusta loppuun itse. Ja sit työpaikkaohjaa katsoi vierestä kun mä tein. Meillä ei ollut kuin yksi auto kerrallaan työpisteessä aina mitä tehtiin. Mun ohjaaja oli tosi mukava ja puhelias. Saitko tehdä paljon? No sain mä nyt sinällään mut jotkut hommat oli isompia oli sellaisia prokiksia, joissa joutui vierestä katsomaan ja joutui istumaan jonkin verran”. (Op 5)

Näiden oppilaiden vastausten perusteella voidaan todeta, että ohjauksella on suuri merkitys työssä oppimiselle. Oppilaiden kokemukset työssäoppimisjaksolta ovat olleet positiivisia: he ovat oppineet tekemään asiakastöitä aidossa työympäristössä. Pientä parannettavaa toki on, mutta vakavilta puutteilta on vältetty. Olen kohdassa 5.4 tehnyt tulosten pohjalta ehdotuksia työssäoppimisen kehittämiseksi ja laatinut ideaalimallin, jota oppilaitoksessamme pyritään toteuttamaan jatkossa.

Työpaikkaohjaajat tuovat toisen näkökulman työssäoppimisen ohjauksen vahvuuksiin ja heikkouksiin. Kaikki viisi vastaaja olivat samoilla linjoilla, ja kokivat ohjauksen suureksi haasteeksi. Tässä muutamien ohjaajien vastauksia ohjauksen haasteista varsinkin sellaisten oppilaiden osalta, jotka tulevat ensimmäisen kerran työssäoppimaan.

Miten näet työssäoppimisen ohjauksen? ”Työssäoppimisen ohjaus riippuu siitä ohjattavasta todella paljon. Eli minkälainen asenne sillä on koko hommaan. Esimerkkisi tuossa on hyvä esimerkki kun on niin oma aloitteinen, niin on paljon helpompaa, että ei joudu jatkuvasti ohjaamaan. Ja hänellä on motivaatio halua oppia. Välillä kun oppilaalla ei ole motivaatiota niin ohjaus on todella raskasta. Vaikka näytän ja hänellä ei ole mitään kiinnostusta oppimista kohtaan niin tuntuu, että hän on sitä varten koulussa vain ”kun se pitää olla koulussa” eli oppilaasta näkyy tämä. Eli aika harvassa on tuollaisia oppilaita, joilla on motivaatio opiskeluun”. (Oh 1)

”Asenne eli tietäisi miksi oppilas tulee työssäoppimaan eli tulee töitä tekemään ja palvelemaan asiakkaita ja osallistumaan työn tekoon. Eli tänne ei vaan tulla viettämään aikaa vaan sen takia että pitää käydä koulua”. (Oh 2)

”Eli isoin haaste on siinä jos henkilö on sellainen, että hän on täällä sen takia, että saa vaan suoritettua työssäoppimisen ja saa merkinnän tutkintotodistukseen eli sitä ei vaan kiinnosta”. (Oh 3)

”On se hankaa, että jos tulee sellainen oppilas mikä on ihan alkutekijöissään. Se ei pääse tekee mitään eli sitä pitää ihan kädestä pitäen ihan koko ajan neuvoa”. (Oh 4)

”Haaste on sen asennoituminen siihen työhön minun mielestä. Ja seuraavaksi, että saadaan oppilaan ajatus eli opetetaan ajattelemaan mitä tehdään ja miksi tehdään. Eli oppilaat kun tulevat tänne ovat ”hoo moilasena”, että mitä tehdään niin niillä ei ole mitään käsitystä miten nämä työt toimii ja miten asiat etenee ja ongelman ratkaisukyky on aika nolla todella isolla osalla”. (Oh 5)

Ohjaajat näkevät suuremmaksi haasteeksi oppilaan motivaation opiskella alalle. Jos opiskelijalla on motivaatio tehdä töitä työpaikkaohjaajan kanssa, myös ohjaaja mieltää opetuksen positiivisena eikä turhaudu opettamisen / ohjaamisen tuomaan taakkaan. Ohjaaja kokee silloin onnistuvansa ja oppilas pääsee kehittämään ammattitaitoaan tehokkaan harjoittelun avulla. Tässä esimerkki ohjaajan näkemyksistä onnistumisien kautta.

Miten oppilaan kehitys näkyy työssäoppimisjakson aikana? ”Näkyvät hyvin todellakin ja mä luulen, että se on todella suuri juttu kun oppilas näkee tämän livenä, että mitä hän ajattelee tästä työstä ja vaikkakin hän näkee tämän sivusta! Eli näyttääkö tämä työ hänestä hyvältä vai ei se näytä.
Kuinka paljon oppilaat pääsevät tekemää yksin? No esimerkiksi taas tässä tapauksessa todellakin annetaan kun hän on näyttänyt että pystyy siihen ja avun tarvitseminen on vähäistä”. (Oh 1)

Silloin, kun osaaminen on hyvällä tasolla, annatko oppilaan tehdä?
”Joo kyllä me pyritään, että he tekisivät niin paljon vaan kuin pystyy me ollaan aika rohkeasti annettu tekemään. Eli uskoisin, että kukaan ei voi ainakaan valittaa, ettei olisi saanut tehdä. Ehkä voisi sanoa, että omatunto on välillä soinnut. Ehkä vähän liikaakin on annettu tehdä mutta ehkä he eniten siinä oppii, kun omatoimisesti antaa heidän tehdä ja heidän pitää omatoimisesti selvittää, mistä se puskuri on kiinni ja eikä se, että me näytetään mistä se puskuri on kiinni ja miten se irtoaa”. (Oh 3)

Onko asennoitumisella vaikutusta siihen, mitä tullaan tekemään? ”Ei sekään vaan silloin sinulla ei ole ymmärrystä siitä mitä sä oot tekemässä niin mun mielestä niin innostukseen voi herätä. On simmoisia tyyppisiä joita olen kouluttanut ja he ovat olleet sellaisia ”flekkuja” ja sit kun on ruvettu tekemään niin ne ovat innostuneet niin paljon, että ne on jopa sanoneet, että ei lähdetä vielä kotiin. Niitäkin ollut muutama mutta harvassa. Eli se innostuksen määrä kun sä et ymmärrä mitä sä teet ja sä et ymmärrä mitä sä teet tavallaan niin se on niin kuin se suurin haaste ja ehkä koulu pitäisi sitä innostusta saada enempi siihen asiaan mut haasteellistahan se on lähes mahdotonta”. (Oh 5)

Haastatteluvastaus osoittaa, miten ohjaus vaikuttaa ohjattavaan. Koulun tehtävänä on löytää ratkaisuja, miten työssäoppimista voidaan tehostaa. Vastauksista korostui mentorin merkitys; saada oppilas työssäoppimisjakson aikana sisäistämään oikea asenne ja motivaatio työntekoon.

Toom, Onnismaa ja Kajanto (2008, 206–207) korostavat sitä, että kokeneella työntekijällä on paljon tietoa, jota hän ei artikuloi esillä olevaksi. Polanyin ilmaisu ”hiljaisessa tiedossa asuminen” viittaa siihen, että mentori ja oppija työskentelevät kesellä hiljaista tietoa ja mentorilla on sellainen pääoma, jota koulussa ei voida saavuttaa. Tätä tukevat myös saadut tulokset. Autokorinkorjaajan työ on pääasiallisesti käsillä tekemistä ja jo yksistään pellin oikomisen oppimiseen kuluu satoja tunteja. Tässä voisi siteerata John Deweyn avainkäsitettä *learnig by donig*: tekemällä oppii.

5.2. Työssäoppimiseen vaikuttavat tekijät

Tutkimuksen viitekehysessä listattiin työssäoppimiseen vaikuttavia tekijöitä. Niitä ovat:

- ohjaajan/mentorin valinta,
- ohjaajan tieto oppijan päämäärästä,
- työilmapiiri,
- työnjohdon sitoutuneisuus/tietous työssäoppimisen merkityksestä organisaatiolle,

- oppijan motivaatio/tahto työtä kohtaan,
- oppijan kunnioitus ohjaajaa kohtaan,
- opiskelijoiden määrä työssäoppimispaikassa,
- opettajan innostuneisuus alaa kohtaan sekä
- opettajan resussit/sitoutuneisuus työssäoppimisen seurantaan.

Pyrin haastatteluvastauksista poimimaan työssäoppimisen kannalta keskeisiä tekijöitä. Niitä koskevat tulkinnat ja palauteet kertovat paljon työssäoppimiseen liittyvistä vahvuuksista ja heikkouksista. Eräs oppilas oli kahdessa eri työssäoppimispaikassa. Hän kuvasi kummankin työssäoppimispaikan työilmapiiriä ja niiden vaikutusta seuraavasti:

”Tämän ensimmäisen työssäoppimispaikan ohjaaja oli parempi koska hänellä oli tosi paljon kokemusta näistä töistä. Oli varmaan kymmenen vuotta pidempää tehnyt näitä töitä mutta työilmapiiri oli taasen parempi täällä toisessa joten tämä toinen oli mielestäni parempi. Pystyi rennosti tekemään töitä kun taas tuolla ensimmäisessä oltiin suu supussa ja tehtiin hommia”. (Op 2)

Työpaikkaohjaajan tulisi olla hyvin alansa tunteva ja kokenut, useita vuosia alalla työskennellyt ammattilainen. Etua on myös siitä, että hänellä on kuukausipalkka, silloin kiire olisi työohjauksesta poissa. Työilmapiirillä on suuri vaikutus nuoreen työntekijään. Jos hän kokee olevansa haitaksi työyhteisössä, niin hänen keskittymisensä varsinaiseen oppimiseen kärsii.

Työnjohdon sitoutuminen työssäoppijan mentorointiin ja tavoitteisiin on työohjauksen onnistumisen edellytys. Ohjaajien tulee tietää, mitä tehdään ja miksi ollaan työssäoppimassa. Nämä seikat hänen pitää juurruttaa myös oppilaaseen ennen oppimisen alkua. Silloin ohjaankin on hyvä olla. Seuraavassa on esimerkkejä siitä, miten jotkut työnjohdon henkilöt kokevat työssäoppijan työssäoppimispaikalla.

Pääsitkö itse tekemään töitä? *”No se pomo oli tosi tarkka siitä, että se oli vähän semmoinen, että ei ton oppilaan tarvii tätä tehdä, että teet sinä ja anna oppilaan katsoa vierestä. Täällä tuli myös selväksi, että tuulilasin vaihtoja eivät oppilaat saa tehdä eli en saanut edes irrottaa lasia mutta seurasin sivusta ja se oli vähän kummallista, että pomo oli kieltänyt, että kukaan muu ei saa vaihtaa kun ne kolme peltiseppää sai vaan tehdä”. (Op 5)*

Olit myös toisena vuotena samassa työssäoppimispaikassa? *”Kyllä ja oli sama ohjaaja samanlainen keissi mutta työnjohto oli sitä mieltä, että olisi hyvä saada minun tehdä enemmän mutta työpaikka ohjaaja oli sitä mieltä, että ei vielä vaan ne juttu mennee sit hänen kontolleen, että olisit vaan hänen apurina”. (Op 3)*

Työssäoppimispaikan koko vaikuttaa hyvin paljon siihen, miten monta oppijaa voi samaan aikaan olla työssäoppimassa. Jos paikan koko on pieni - 2-4 työntekijää -, työssäoppimispaikassa olisi hyvä olla vain yksi oppilas kerrallaan. Ohjaajien näkemyksiä oppilaiden määristä työssäoppimispaikoilla valaisee seuraavat kommentit:

”Jossain mielessä jos oppilaita on kaksi niin siinä voi tapahtua niin, että se hyväkin voi huonontua kun on toinen joka on passiivisempi ja hän vie tämän mukanaan ja on niitä tapauksia kun ollut kaksin niin sit on torikouksia päällä”. (Oh 2)

”Periaatteessa on ollut vaan yksi harvemmin ollut kahta joskus on ollut ja no joittenkin kans meinaa vähän mennä niin sanotuksi nuorisotalotoiminnaksi mutta tosi vähän meillä on ollut päällekkäisiä oppilaita. Jossain mielessä siinä voi olla myös sitä, että heille tulee näyttämisen halu mut jos mietitään, että jos on isompi korjaamo niin ei siitä mitään haittaa olisi. Eli jos meillä olisi isompi niin voitaisiin hyvin ottaa useampiakin oppimaan”. (Oh 3)

”Meillä on ollut yhtä ja oli meillä kerran kaksi ja toki tietysti ne feidas molemmat itsensä tavallaan eli hylättiin koska ne tulivat niin kuin myöhään ja lähti aikaiseen. Ja me emme tiedetty sit mutta työnjohto ei ymmärtänyt sanoo, että niillä on koulupäivä samanlainen kun meillä”. (Oh 5)

Työssäoppijan innostuneisuus ja motivaatio alaa kohtaa tuli ohjaajien kommenteissa jo ohjauksen yhteydessä. Alla olevat vastaukset osoittavat, miten työpaikkaohjaajat kuvasivat tilanteen oppijan tullessa työssäoppimaan.

”Niin kuin me ollaan niille monelle sanottu, että jos he kuvittelevat meidän käyttävän heitä hyödyksi työssä eli me ollaan yksityisopettajia Teille, eli olisi hyvä informoida oppilaita, että se on kädestä ohjaus heille mitä me tehdään tässä ja jos se turhauttaa minua tuossa, että se ihminen joka sua opettaa ja menettää omasta palkastaan, niin pitää oppilaan ymmärtää myös se, että se on ohjaajalle tappiota kun hän tekee töitä ja opettaa häntä”. (Oh5)

”Tässä tapauksessa ei eli se riippuu siitä oppilaasta eli jos häneltä puuttuu motivaatio, niin mieluummin voisi palata kouluun eli jos kännykkä kiinnostaa enemmän ja niiden sovellukset, niin se rupee ärsyttämään kun hän jossain vaiheessa voisi jeesata, niin ei ja siinä tullaan taas siihen, että mikä on tämän työpaikan merkitys”. (Oh 2)

Opettajan keskeinen tehtävä on varmistua, että työssäoppimiselle asetetut tavoitteet saavutetaan. Ohjaajat pitivät tärkeimpinä tavoitteena sitä, että opettaja saa oppilaat innostumaan alasta. Tässä yhden ohjaajan näkemys.

”Niin kun mä kuulin tuossa, että yhdessä koulussa oli tullut opettajaksi yhdestä työpaikasta vanha peltiseppä, niin hän on saanut nostettua paljon tätä oppilaan motivaatiota kun hän tietää, mitä tehdään ja miten tehdään”. (Oh 5)

Saadut tutkimustulokset osoittavat, että työssäoppimiseen vaikuttavat tekijät ovat monimuotoisia. Työssäoppimisen aikana saadut myönteiset kokemukset edistävät oppilaan kasvua hyväksi työntekijäksi. Ensimmäisellä kosketuksella työssäoppimispaikkaan on oppijan kannalta ensisijainen merkitys jäädä alalle. Positiivisia vaikutteiden saaminen on tärkeää: positiivinen asenne edesauttaa mielenkiinnon syntymistä koulutuksen aikana, kun taas negatiivinen asenne vie pohjan mielenkiinnon syntymiseltä.

5.3. Opettaja työssäoppimisen ohjaajana

Opettajan rooli korostuu työssäoppimisen alkuvaiheessa. Oppilaat olivat yleensä tyytyväisiä opettajan ohjaukseen harjoittelujakson alussa. Tätä selittänee se, että oppilaat ovat itse hakeneet oman työssäoppimispaikan, jolloin sitoutuminenkin oli samaa kuin menisi työhön oikeaan työpaikkaan työhön. Toisaalta kolmannen vuoden työssäoppimispaikan hakemisessa osa oppilaista olisi toivonut opettajalta enemmän tukea. Seuraavat lainaukset kuvastavat oppilaiden kokemuksia työssäoppimisen alkuvaiheessa.

”Opettajan olisi hyvä jos pystyisi järjestämään työpaikkoja varsin kun nyt on hankala tilanne työpaikoilla, niin ei meinaa saada tops paikkaa. Eli opettajan olisi hyvä vaikka myydä oppilaita työpaikoille. Paikan haku hankalaa kun olen 20 paikkaa kiertänyt eikä vielä ole paikkaa”. (Op 2)

”Joo me käytiin siellä (työpaikalla) ja siten me kierrettiin ison pomon kanssa joka näytti paikat”. (Op 1)

”En muista mitään erikoista ohjausta sitä varten kun lähdettiin toppiin”. (Op 5)

”Menin suoraan itse työssäoppimaan ja perehdytys tapahtui työnjohdon kautta”. (Op 4)

”Alku lähti tosi hyvin liikenteeseen. Kokonaisuuteen olen tyytyväinen varsinaista alku priiffausta ei ollut mutta kun työvaihe alkoi osa meni niin, että hän (ohjaaja) näytti mut sit teki kuitenkin kokonaisuuden itse ja sit annettiin tops sopimus mukaan jonka annoin työpaikalle”. (Op3)

”Ainakin ekassa työpaikassa tuli sen ensimmäisen viikon aikana tuntui, että olisi tarvinnut. Siinä oli hukassa kun se nuorempi kaveri

*oletti, että minä osaan jo kaiken esim. Käyppä hakkeen tuo ilmastointi kone tänne? Tuli hetken hiljaisuus, että missähän se mahtaa olla. Saman tien olettaa, että mä tiedän kaiken mitä hänkin tietää. **Saitko itse toteutettua tämän ohjaajan vaihdon?** Se taisi mennä jotenkin puoliksi vahingossa, että se nuorempi oli jossain koulutuksessa ja sit mä olin tämän vanhemman kanssa tekemässä ja sit me seuraavalla viikolla myös sovittiin tuon pomon kanssa tästä vaihdosta”. (Op 2)*

Erään oppilaan kanssa syntyi haastattelutilanteessa hyvää keskustelua ja hän kiteytti työssäoppimisen alkuvaiheen merkityksen seuraavasti:

”Ensimmäinen kosketus työpaikalle olisi hyvä jos esittäydytään työpaikan ihmisille, molemmissa työssäoppimispaikoissa oli sellainen, että kukaan ei halunnut kiinnittää huomiota siihen että kuka tulee, esiteltiin vain työpaikan pukuhuone ja sit näytettiin missä lokerossa on työmääräykset ota siitä auto sisään. Voisi sanoa että pari ekaa viikkoa oli peukalo keskellä kämmentä ennen kuin oppi tavoille”. (Op 2)

Kommentti osoittaa, että työelämän arki on kiireistä. Jo ensimmäisenä päivänä oppilas törmää tähän kiireeseen. Yrityksiltä puuttuu halu tai tahto toteuttaa kaapissa olevaa perehdytyskansion suunnitelmaa.

Ohjaajat eivät kokeneet opettajan roolia mitenkään ihmeellisenä. Heidän mielestään kaikki on selvää ja jotenkin rutiininomaista: heidän tekevät työtä, jota oppilaat ovat tulleet oppimaan. Tässä muutamia ohjaajien kommentteja.

”Kyllä hän näyttää itse itsensä hyvin nopeasi eli ei niitä ennakkotietoja paljon tarvita oppilaista. Ja kyllä passiivinen oppilas vähän oppii”. (Oh 2)

”No ei ”Olisiko apua teille?” mut kyl mä uskon me tiedetään aika tarkkaan mitä niiden pitäisi osaa mut jos te haluatte painottaa jotain mitä ne ovat tulleet opiskelemaan, mut toisaalta meillähän on oikeita töitä eli tehdään niitä asiakastöitä eli mitä tuosta ovesta sisään tulee”. (Oh 3)

Opettaja rooli korostuu työssäoppimisjakson lopussa, kun oppilaat ovat tekemässä ammattiosaamisen näyttöä. Näyttöjen arvioinnissa toteutetaan kolmiportaista käytäntöä eli oppilas, ohjaaja ja opettaja tekivät yhdessä arvioinnin. Oppilaiden kokemuksia ammattiosaamisen näytöistä valaisee seuraavat haastatteluvastaukset.

*”Näyttö oli stressaava kokemus ja ohjaaja oli koko ajan mukana ja se korjasi aika paljon jos mä oli tekemässä väärin. Tämä työpaikka ohjaaja oli englanninkielinen. **Näitkö siinä että tuon kielen kanssa oli ongelmaa?** Ei ole asunut ulkomailla ei tuo kieli ollut muuten kun*

ammattisanaston kanssa oli pientä ongelmaa ja tuo arviointi tapahtui opettaja, oppilas ja työpaikkaohjaaja” (Op 3)

”Joo tein mä varmaan jonkun oven vaihdon mun mielestä. Teitkö sen alusta loppuun? Joo sain mut kyl se siinäkin välillä neuvo en mä siitä ihan kolmosta saanutkaan ja arvioinnissa ope tuli mukaan” (Op 5)

”Jo tuon tavaratilan lattian vaihto oli minun näyttö eli siinä joutui myös tekemään vetotöitä eli tavaratilan lattia oli niin kasassa ja runkopalkit myös ensin tehtiin vedot ym. ja arviointi tehtiin opettajan johdolla” (Op 2)

”No tämä oppilas teki helman kaaren vaihdon täällä ollessaan ja se oli ensimmäinen kaarenvaihto työ jonka tämä oppilas teki. Eli opettajan kanssa tästä työstä tehtiin näytön arviointi ja opettaja otti valokuvat eri työvaiheista. Arviointi suoritettiin kolmiportaisesti” (Oh 1)

Kuten Kulmala (1998, 29) on todennut, työssäoppiminen saatetaan pahimmillaan kokea välttämättömänä pahana. Oppilaitoksen ja työpaikan välille ei silloin synny luottamausta ja oppilas viettää aikaa vain oppilaitoksen ulkopuolella. Tällöin työssäoppiminen on ymmärretty väärin: sen seurauksena opiskelija voi jäädä ilman ohjausta ja työssäoppimisen tavoitteet jäävät saavuttamatta. Yleinen suhtautuminenkaan oppilaaseen ei ole työpaikoilla aina rakentavaa ja opettajakin saattaa vastahakoisesti puuttua tilanteeseen. Toisaalta Kulmala myös kuvailee työssäoppimista, että parhaimmillaan työssäoppiminen on työelämää ja oppilaitosta hyödyntävää toimintaa, jolloin opiskelijan etua korostetaan yhteissuunnittelussa. Silloin yritys on myös ymmärtänyt omien intressien hyödyntämisen ja on kiinnostunut ammattitaitoisen työvoiman varmistamisesta työssäoppimisen jälkeen. Tämän tutkimuksen tulokset osoittavat, että nyt eletään jonkinlaisessa välimaastossa: työssäoppimisen etuja ei aina osata hyödyntää riittävästi yrityksissä, ja aikaa puuteiden korjaamiselle ei tahdo löytyä.

5.4. Ehdotuksia työssäoppimisen kehittämiseen

Ideaalimalli lähtee liikkeelle teoriaopetuksen sisällöstä. Teoriaopintojen jälkeen siirrytään työssäoppimisjaksolle. Opettajan rooli työssäoppimisen aikana sekä näyttöjen yhteydessä on syytä pohtia uudelleen ideaalimallia rakennettaessa.

Työssäoppimisen ideaalimalli

Opettajan on valmennettava oppilasta tämän siirtyessä työssäoppimisjaksolle. Hänen tulee tarkastella yhdessä oppilaan kanssa korjaamon prosessikuvaa ja kertoa, miten työpaikoilla työt etenevät, sekä mitkä ovat varsinaisen työpaikkaohjaajan tehtävät ohjauksessa. Opettajan on myös muistettava korostaa ohjaajan merkitystä ja kunnioitusta. Oppilas

toteuttaa työpaikan haun itsenäisesti. Se tuo oppilaalle vastuuta ja vähentää poissaoloja työssäoppimisen aikana. Opettajan on kerrottava, miksi työssäoppimista tarvitaan ja mitkä ovat kunkin oppilaan tavoitteet työssäoppimiseen liittyen. Kaikella tällä opettaja pyrkii motivoimaan oppilasta tulevaan työharjoiteluun.

Jokaiselle opiskelijalle räätälöidään työssäoppimisen suunnitelma, joka toimitetaan työpaikalle. Suunnitelman laadintaan tulee jollakin tavalla sitoa opettajan ja oppilaan lisäksi työpaikkaohjaaja ja työpaikan vastuuhenkilö - joko työnjohtaja tai jälkimarkkinointipäällikkö. Suunnittelutyöstä voi tulla vaativa haaste, kun opettajalla on kaksikymmentä oppilasta menossa saamaan aikaan eri työssäoppimispaikkoihin. Omat haasteensa tuo työpaikan kiireellisyys ja se miten kaikki saadaan samalle viivalle.

Työssäoppimisen alkuvaiheeseen yrityksen pitäisi panostaa samalla tavalla kuin silloin, kun heille tulee uusi työntekijä. Perehdytys tulee toteuttaa huolella ja ajan kanssa - varsinkin uusien oppilaiden kohdalla, jotka ovat astumassa työelämän rattaisiin. Palkkauksen avulla tulisi vaikuttaa työpaikkaohjaajien sitoutumiseen. Yritysten tulisi myös varmistua hiljaisen tiedon siirtymisen tuleville uusille työntekijöille.

Opiskelijan tehtävänä on pitää työssäoppimisen päiväkirjaa (Liite 1). Sitä varten oppilaitoksessa on oma verkkotyöskentelyalue, sieltä löytyvät myös työssäoppimiskaavakkeet (Liite 2).

Opettajien tehtävänä on seurata työssäoppimisjakson toteutumista. Heidän tulee myös osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen, jonka järjestämiseen oppilaitoksen tulisi varata tarvittavat resurssit. Työssäoppimispaikoilla kierrätessä opettaja on alussa ohjaavana ja opastavana henkilönä 3 tuntia paikan päällä. Hän selostaa oppilaan työssäoppimisen suunnitelman sisältöä ohjaajalle ja kertoo oman näkemyksensä oppilaan vahvuuksista ja heikkouksista. Vuorovaikutuksessa voidaan parhaiten rakentaa oppilaitoksen ja työelämän yhteistyötä. Työelämän henkilöitä ei tarvitse silloin rasittaa koulutuspäivillä työajan ulkopuolella, vaan työpaikkaohjaajan koulutus tapahtuisi paikan päällä. Opettaja voisi työpaikalla myös ohjeistaa oppilasta näyttöön valmistautumisessa ja kertoa, mitkä ovat ko. jakson tavoitteet näyttöjen osalta ja mitä tietoa ja taitoja oppilaan ko. jaksolla pitäisi saavuttaa.

Kussakin työssäoppimisen paikassa tulisi olla aina yksi opiskelija kerrallaan. Tämä mahdollistaisi jokaiselle opiskelijalla optimaalisen oppimisympäristön.

Työpaikkaohjaajan tulisi toimittaa palaute jakson toteutumisesta sen jälkeen, kun työssäoppimisen näyttö on arvioitu. Palaute kertoisi sen, miten ko. jakso on hänen mielestään toteutunut. Oppilaitoksessa tulee avata järjestelmä, joka mahdollistaa palautteen ja arvioinnin antamisen verkossa.

6 POHDINTA JA JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuksen tavoitteena oli löytää työssäoppimisen ohjaukseen, oppilaan osaamiseen ja työssä tapahtuviin ammattiosaamisen näyttöihin uusia näkemyksiä sekä tuoreita virikkeitä siihen, miten tulevaisuudessa työssäoppimista pitäisi toteuttaa. Tutkimus tuotti uusia virikkeitä työssäoppimisen seurannan ja toteutuksen kehittämiseen Omnian ammattiopiston autokoulutuksen linjalle.

Tutkimuksen viitekehyksessä tarkasteltiin työssäoppimisen teoreettisia perusteita, valotettiin työpaikkaa oppimisympäristönä ja avattiin työssäoppimisen ohjauksen käsitteitä. Kokoavana teoriana esiteltiin Pohjosen väitöskirjassaan konstruoima työssäoppimisen ideaalimalli. Tutkimus toteuteltiin teemahaastatteluna: haastateltavina oli viisi autokorinkorjauksen opintolinjan opiskelijaa ja viisi työpaikkaohjaajaa. Haastattelut tehtiin keväällä 2014. Haastateltavat opiskelijat olivat juuri käyneet kahden eri työssäoppimisjakson, joten heillä oli tuoreita kokemuksia saamastaan ohjauksesta. Työpaikkaohjaajien kokemus työssäoppimisen ohjauksesta oli useiden vuosien mittainen.

Omnian auto-osastolla on pitkät perinteet työssäoppimisen järjestämisestä yrityksissä ja yritysten kanssa on tehty yhteistyötä neuvottelukunnan kautta. Tutkijalla oli mahdollisuus verrata tutkimustuloksia omiin kokemuksiin, jotka ovat kertyneet useiden vuosien aikana. Ehkä yllättävintä on ollut todeta se, miten vähän työpaikkaohjaajat tietävät asioista – etenkin siitä mitä oppilaan pitäisi tehdä näyttöön tähtäävällä työssäoppimisjaksolla. Viime aikoina oppilaitos on panostanut erilaisten kaavakkeiden luontiin ja tehnyt hyviä työssäoppimisporttaaleja samalla kuvitellen, että ne löytävät myös työpaikkaohjaajat. Todellisuudessa uudistukset eivät ole saavuttaneet varsinaista kohdetta, vaan paperit ovat jääneet johdon työpöydälle.

Oppilaiden ammattiosaamisen kehittäminen suurimmat haasteet tulevat alalla tapahtuvista muutoksista. Opetuksen painopistettä pitäisi jatkossa siirtää enemmän autokorin osien vaihtoon ja oikaisumenetelmiin. Alla oleva siteeraus kuvaa hyvin meneillään olevaa muutosta.

*”Yksi iso juttu on oikominen ja korjaamon kokonaisuuden prosessin ymmärtäminen ja on työ muuttunut helpommaksi tai jollain osalueilla helpommaksi eli tarkoitan sitä että lunastukset ovat lisääntyneet ja vetohommat ovat vähentyneet ja isot oikaisut. Onhan niitä isoimpiakin mutta paljon vähemmän. ”Miten näette alan opetuksen jatkossa?”
Osanvaihdot, Oikominen ja katkaisu vaihdot niitä on paljon” (Oh 1)*

Tutkimus selkeytti myös tutkijan omia käsityksiä ja antoi uusia näkemyksiä siitä, mihin ala on menossa ja mitä vaatimuksia autokorinkorjaajalta tulevaisuudessa vaaditaan. Autoalan muutosten tulee näkyä opetussuunnitelmassa, joka astuu voimaan syksyllä 2015. Tulevaisuuden näkymiin on kiinnittänyt huomiota myös autoalan keskusjärjestö. Kyseinen järjestön kantoja valotetaan Opetushallituksen ennakoititutkimuksessa (2013, 144):

”Korikorjauksessa materiaalien tunnistuksen merkitys kasvaa (mm. erilaiset alumiinit, muovit ja komposiittirakenteet). Korinoikaisupenkien merkitys vähenee korien materiaali- ja turvavallisuusvaatimusten kasvaessa. Oppilaitosten tulisi suunnata koulutusta pois korinoikaisupenkienvetotöistä ja lisätä turvavarusteiden, elektroniikan, materiaalitekniikan ja sähkötekniikan sisältöjä.”

Tutkija ei olisi ilman tutkimustaan tajunnut, miten paljon ala on muuttunut viimeisten vuosien aikana. Tämä korostaa opettajien työelämänjakson toteuttamisen tarvetta. Johdon tulisi suhtautua vakavasti tähän haasteeseen ja ohjata opettajat kentälle sovitulla aikataululla. Nopea reagointi varmistaisi sen, että työelämän muutokset siirtyvät opetukseen.

Näytöt ja niiden toteutukset työpaikoilla edellyttävät, että ammatilliset tavoitteet saavutetaan työelämäjaksolla. Ongelmia syntyy, jos opetussuunnitelma polkee paikallaan ja työelämässä ei tehdä opetussuunnitelman mukaisia töitä. Jos työpaikalla työvaiheet jaetaan eri henkilöille, on oppilaan vaikea yltää näytössä vaadittaviin työsuorituksiin. Tämä korostaa ennen kaikkea työvaiheita, jotka liittyvät auton turvajärjestelmiin. Tässäkin asiassa näkyy tehtäväkuvien laaja-alaistuminen.

Oppilaille on annettu paljon vapauksia koostaa oma opintopolkunsaa. Henkilökohtainen opintosuunnitelma tulisi kuitenkin toteuttaa niin, että kaikilla opiskelijoilla olisi samat edellytykset saavuttaa tavoitteet ja niin että opettajia ei rasitettaisi liiaksi. Tulevaisuudessa autokorinkorjauksen opintopolkuja (Liite 3) tulisi lisätä - varsinkin sähkötekniikkaan tulisi panostaa myös autokorinkorjaajan tutkinnossa. Olen valottanut asiaa esimerkin avulla liitteessä 3.

Tämä tutkimus osoittaa, että oppilaitosten ja yritysten pitäisi käydä enemmän keskustelua kehitysnäkymistä. Oppilaskohtaiset työssäoppimissuunnitelmat tulisi ottaa yleisesti käyttöön. Tämä mahdollistaisi oppilaiden sijoittumisen työelämään joustavasti ja molemmat osapuolet hyötyisivät järjestelystä. Oppilaitosten on hyvä muistaa, että pelkästään työelämälähtöisellä opetuksella ei saavuteta ammattikoulutukselle asetettuja tavoitteita. Työelämäjaksujen pituutta ei voi enää kasvattaa, vaan opetusta tulee suunnata oikein.

Oppimismotivaation kannalta on tärkeää, että oppilaille on realistinen kuva ammatin vaatimuksista. Tämä tulee ottaa huomioon kun alaa markkinoidaan nuorille. Taitaja-kilpailut on oiva keino lisätä nuorten mielenkiintoa ammatillista koulutusta kohtaan. Ammatteja koskevaa tietoa pitäisi suunnata nykyistä enemmän peruskoulun päättävälle nuorille, joista osa on ammatinvalinnan edessä. Myös opettajien tietoja alan muuttuvista haasteista tulisi päivittää. Esimerkiksi autokoritekniikka on muuttunut paljon viimeisen kymmenen vuoden aikana. Jos opettajien tietämys on 90-luvulta, on heidän vaikea motivoida oppilaita nykytekniikkaan.

LÄHTEET

- Aaltola, J. & Valli, R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin. Jyväskylä: PS-kustannus
- Anttila, P. 1998. Tutkimisen taito ja tiedonhankinta. Taito-, taide- ja muotoilualojen tutkimuksen työvälineet. Helsinki: Akatiimi.
- CEDEFOP. 1996. Glossarium. European Centre for the Development of Vocational Training. Thessaloniki
- Dewey, J. 1938/1997. Experience & Education. New York: Touchstone
- Hall, D. T. & Mirvis, P. H. 1996. The new protean career: Psychological success and the path with a heart. In D. T. Hall & Associates, The Career is Dead – Long Live the Career. San Francisco: Jossey – Bass Publishers, 15-45.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 1982. Teemahaastattelun. Helsinki: Kyriiri Oy.
- Hirsjärvi, S. & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelun. Tallina: Gaudeamus Helsinki University Press Oy Yliopistokustannus, HYY yhtymä.
- Hirsjärvi, S., Remes, P., Liikanen, P. & Sajavaara, P. 1993. Tutkimus ja sen raportointi. Jyväskylä: Kirjayhtymä Oy.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Hämeenlinna: Kariston Kirjapaino Oy
- Jacobs, R. L. & Jones, M. J. 1995. Structured On-the-Job Training. Unleashing Employee Expertise in the Workplace. San Francisco: Barrett-Koehler
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva: WS Bookwell
- Kolb, D. A. 1984. Experiential Learning. Experience as the source of learning and development. Englewood Cliffs, New Jersey: Prentice Hall, Inc.
- Kulmala, J. 1998. Työssäoppimisen esteitä ja edistäjiä. Teoksessa Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. Työssä oppiminen Oppilaitosten ja työelämän roolimuu- tosten esteitä ja edistäjiä. 1998. Helsinki: Hakapaino Oy
- Laki ammatillisesta koulutuksesta. Viitattu: 24.3.2014
<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristönä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Siltahankeen (2+1 – kokeilun) kokemuksista. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino
- Lewin, K. 1951. Field Research in Social Sciences. New York: Harper Collins
- Marsick, V. J. 1988. Learning in the workplace: The case for reflectivity and critical reflectivity. Adult Education Quarterly, 38, 187-198.
- Mezirow, J. 1991. Transformative Dimensions of Adult Learning. San Francisco: Jossey-Bass Publisher.
- Omnia Autokorinkorjaaja 1.8.2009 alkaen ops. Viitattu: 24.3.2014
<https://www.omnia.fi/web/ammattiopisto/opetussuunnitelmat>
- Omnia ops yhteinen osa 2012. Viitattu 24.3.2014
<https://www.omnia.fi/web/ammattiopisto/opetussuunnitelmat>
- Opetushallitus. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta 2013. Viitattu:
http://www.oph.fi/download/146332_Tyopaikkaohjaajan_osaamiskartta.pdf
- Opetushallitus. Ammatilliset perustutkinnot 1. Viitattu: 24.3.2014
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot
- Opetushallitus. autoalan opetussuunnitelma 2009 pdf. Viitattu:
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/amatilliset_perustutkinnot/tekniikan_ja_liikenteen_ala
- Opetushallituksen julkaisu 2013. Mikko Huhtala, Auto-, kuljetus- ja ilmailualan koulutuksen laadullinen ennakointi. Tampere: Suomen Yliopistopaino Oy
- Opetushallitus. Työssäoppiminen. Viitattu: 17.3.2014
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen
- Otala, L. 1997. Oppimisen etu – kilpailukykyä muutoksessa. Ekonomiasarja. Porvoo: WSOY
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Väitöskirja: Tampere: University of Tampere
- Pohjonen, P.2005. Työssäoppiminen. Jyväskylä: PS-kustannus
- Poikela, E. 1998. Oppiminen, arviointi ja osaaminen. Teoksessa Räisänen, A. (toim.) Hallitaanko ammatti? Pätevyyden määrittelyä arvioinnin perustaksi. Opetushallitus, Arviointi 2/1998. Helsinki: Yliopistopaino, 35–46.

Rens, J. van. 2000. Models and Practices of Work-linked Training in the EU Member States. Teoksessa Nyyssölä, K. (toim.) New Challenges in the Cooperation Between Education and Training and Working Life. Final Report. Ministry of Education & National Board of Education in cooperation with the European Commission. Helsinki, 39–48

Ruohotie, P. 1998. Konatiiviset rakenteet työssäoppimisessa. Teoksessa , P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. Työssä oppiminen Oppilaitosten ja työelämän roolimuu- tusta esteitä ja edistäjiä. 1998. Helsinki: Hakapaino Oy

Ruohotie, P., Kulmala, J. & Siikaniemi, L. (1998). Työssä oppiminen Oppilaitosten ja työelämän roolimuu- tusta esteitä ja edistäjiä. Helsinki: Hakapaino Oy

Ruohotie, P. 2000a. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell

Ruohotie, P. 1996. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Edita

Schön, D. A. 1987. Educating the reflective practitioner. Toward a new design for teaching and learning in the professions. San Francisco: Jossey-Bass Publishers.

Seibert, K. W. 1996. Experience is the best teacher, if you can learn from it. Real-time reflection and development. In D. T. Hall & Associates, The Career is Dead – Long Live the Career. San Francisco: Jossey-Bass Publishers, 246-264.

Toom, A., Onnismä, J. & Kajanto, A. 2008. Hiljainen tieto. Helsinki: Gummeruksen Kirjapaino Oy

Tuomi-Gröhn, T. 2000a. Työssäoppiminen ja kehittävä siirtovaikutus. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 2 (1), 44–53.

Opiskelijan työssäoppimisen päiväkirja

Työssäoppimisjakso:	01.04.2013 - 01.06.2013
Työssäoppimispaikka:	Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia
Opiskelija:	Maija Opiskelija
Työtunnit yhteensä:	

PÄIVÄKIRJAN MERKINNÄT:

Viikko: 14

MA 01.04.2013	
TI 02.04.2013	
KE 03.04.2013	
TO 04.04.2013	
PE 05.04.2013	
LA 06.04.2013	
SU 07.04.2013	

Viikko: 15

MA 08.04.2013	
TI 09.04.2013	
KE 10.04.2013	
TO 11.04.2013	
PE 12.04.2013	
LA 13.04.2013	
SU 14.04.2013	

Viikko: 16

MA 15.04.2013	
TI 16.04.2013	
KE 17.04.2013	
TO 18.04.2013	
PE 19.04.2013	
LA 20.04.2013	
SU 21.04.2013	

Opiskelijan työssäoppimisen suunnitelma



OPISKELIJAN TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA

Omnian ammattiopisto

PERUSTIEDOT

Opiskelija Malli Opiskelija	Ryhmatunnus AAA0999A	Syntymäaika 01.01.2001
Sähköposti etunimi.sukunimi@omnia.fi	Puhelin +3585033336666	Kansallisuus
Koulutuksen järjestäjä Espoon seudun koulutuskuntayhtymä Omnia		Toimipiste Omnian ammattiopisto, Kirkkokatu
Koulutuksen järjestäjän postiosoite		
Tutkinto	Koulutusohjelma Tuotteen suunnittelun ja valmistuksen koulutusohjelma	

TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA

Työssäoppimispaikka Koeyritys kakkonen	Toimipiste ja/tai osasto	
Työssäoppimispaikan osoite katuosoite 1, 00100, Kaupunki		
Työpaikkaohjaaja matti Meikaläinen	Sähköposti	Puhelin +35850123456789
Työpaikkaohjaaja (suositellaan varaohjaajaa)	Sähköposti	Puhelin
Työssäoppimista ohjaava opettaja (näytön arvioija) Martin Larsson	Sähköposti Martin.Larsson@omnia.fi	Puhelin +358503048846
Työssäoppimista ohjaava opettaja	Sähköposti	Puhelin
Opintojakso	Tutkinnon osa/-t Opintokokonaisuus: Tuotteen valmistaminen käsityönä.	
Työssäoppimisen ajankohta 04.11.2010 - 05.11.2010		
Viikoittainen työaika (sovitaan työnantajan kanssa) Työssäoppimispaikan normaalit työajat. tuntia viikko		
Suunnitelma toteutavista (tutkinnon perusteiden mukaan) Opiskelija osallistuu tuotteiden suunnitteluun ja valmistamiseen.		
Opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet työssäoppimisyksikölle		

TYÖTURVALLISUUS

<input type="checkbox"/> Olen tutustunut työpaikan turvallisuus- / palo- /pelastussuunnitelmaan <input type="checkbox"/> Työpaikka on perehdyttänyt minut työturvallisuusasioihin <input type="checkbox"/> Olemme keskustelleet salassapito- ja vaitiolovelvollisuudesta
Muuta huomioitavaa
Vaikka työssäoppimispaikassa olisi erilaisia työtapoja, kun ne joita kuolussa on opittu, käytetään koulussa opittuja turvallisia menetelmiä.

ARVIOINTI

Työssäoppimisyksikön oppiminen arvioidaan merkinnällä suoritettu (S) / arviointi kesken (A). Erillistä arviointilomaketta ei tarvita. Tutkinnon osan osaaminen arvioidaan ammattiosaamisen näytöllä ja se arvioidaan arvosanalla 1-3. Ammattiosaamisen näytön arviointiin on olemassa erillinen lomake. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön arviointiin osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja.
Arviointi asteikko: 1-3. 1 = tyydyttävä, 2=hyvä, 3=Kiitettävä,
Arvioinnin kohteet: Työprosessin hallinta: suunnittelu ja valmistus, Työmenetelmien, materiaalin ja työvälineiden hallinta, Tiedon hankinta ja/tai vastaanottaminen: yleistiето, kustannuslaskenta ja estetiikka Oppimisen avaintaidot: Palautteen vastaanottaminen, ongelmaratkaisu ja työturvallisuus

TYÖPAIKKAOHJAUS

Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan perehdyttämisestä, ohjauksesta ja arvioinnista työpaikan ja oppilaitoksen välisessä sopimuksessa ja tässä suunnitelmassa sovitulla tavalla seuraavasti

Työpaikkaohjaaja perehdyttää harjoittelijaa työhönsä. Työpaikkaohjaaja seuraa harjoittelijaa työssään, Työpaikkaohjaaja osallistuu harjoittelujakson arviointiin.

YHTEISTYÖ OHJAAVAN OPETTAJAN KANSSA

Ohjaava opettaja osallistuu työssäoppijan ohjaukseen ja arviointiin työpaikan ja oppilaitoksen välisessä sopimuksessa ja tässä suunnitelmassa sovitulla tavalla seuraavasti.

Tavoitekeskustelu / 1. käynti:

Arviointikeskustelu:

Muu yhteydenpito (sovitaan miten muuten opettaja pitää yhteyttä opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan)

Ohjaava opettaja välittää arviointitietoa oppilaitokselta työharjoittelupaikan. Ohjaava opettaja arvioi kuinka työharjoittelupaikka sopii opiskelijalle ja opintokokonaisuudelle. Ohjaava opettaja vastaa opintojakson arvioinnista.

MUUT SOVITUT ASIAT

Olen lukenut tämän lomakkeen liitteenä olevat yleiset sopimusehdot ja noudatan siinä ja tässä sopimuksessa sovitut periaatteita

Olen tutustunut työssäoppimispaikan ja Omnian väliseen yhteistyösopimukseen

Arviointiin osallistuneiden tulee antaa palaute opiskelijan työssäoppimisjaksosta TOP-Verkkopalveluun (top.omnia.fi)

Opiskelijan ruokailu

- Työpaikka järjestää opiskelijalle maksuttoman ruokailun
 Työpaikalla on mahdollisuus maksulliseen ruokailuun
 Työpaikalla ei ole mahdollisuutta ruokailuun

Työpaikka järjestää opiskelijalle

- Työvälineet
 Suojavälineet
 Työvaatetuksen

Lisätietoja(taskuraha, asuminen, vaatetus jne.):

LIITTEET

- Opiskelijan CV
 Näytön arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit
 Ammattiosaamisen näytön arviointiomake

ALLEKIRJOITUKSET

Paikka ja aika	Opiskelija
	Malli Opiskelija
Työnantajan edustaja	Opettaja
matti Meikäläinen	Martin Larsson

Autokorinkorjauksen opintopolkuja

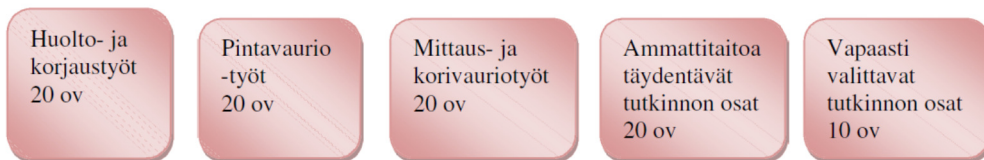
AUTOALAN PERUSTUTKINTO, AUTOKORINKORJAUKSEN KOULUTUSOHJELMA

Autoalan perustutkinto muodostuu ammatillisista tutkinnon osista, ammattitaitoa täydentävistä tutkinnon osista ja vapaasti valittavista tutkinnon osista edellisen luvun taulukon mukaisesti.

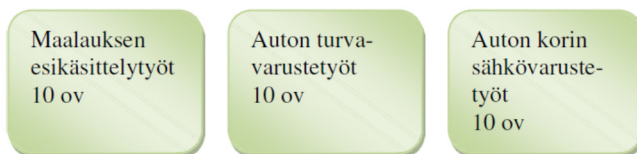
Autoalan kuudesta koulutusohjelmasta Omniassa toteutetaan Autokorinkorjauksen koulutusohjelmaa, jonka suorittamalla valmistuu Autokorinkorjaajaksi.

OPINTOPOLUT

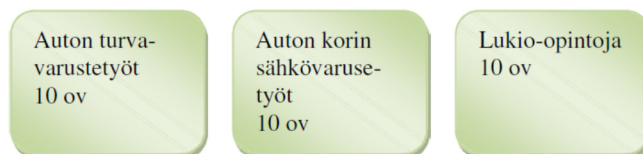
PAKOLLISET JA KAIKILLE YHTEISET TUTKINNON OSAT



VALINNAISET TUTKINNON OSAT



Tämän polun valinnut opiskelija voi toimia autokorinkorjaajan tehtävissä esim. merkikorjaamoiden vauriokorjauksen työtehtävissä.



Tämän polun valinnut opiskelija saa lisäksi valmiuksia jatko-opintoihin ja ylioppilaskirjoituksiin.

Auton turva-
varustetyöt
10 ov

Auton korin
sähkövaruste-
työt
10 ov

Yrittäjyys
10 ov

Tämän polun valinnut voi kokeilla alan yrittäjyyttä ja voi sisällyttää tutkintoonsa myös 10 ov Yritystoimintaa ja perustaa oman yrityksen, jolloin tutkinnon laajuus on suurempi kuin 120 ov.

Uusi polku uuteen opetussuunnitelmaan

Huolto- ja
korjaustyöt
20 ov

Pintavaurio-
työt
20 ov

Purku kasaus
korivauriotyöt
20 ov

Ammattitaitoa
täydentävät
tutkinnon osat
20 ov

Vapaasti
valittavat
tutkinnon osat
10 ov

VALINNAISET TUTKINNON OSAT

Sähkövarus-
teiden mitta-
us ja korjaus
10 ov

Auton turva-
varustetyöt
10 ov

Auton korin
sähkövaruste-
työt
10 ov

Tämän polun valinnut opiskelija voi toimia autokorinkorjaajan tehtävissä esim. merkkikorjaamoiden vauriokorjauksen työtehtävissä ja tämän kurssin opiskelijalla olisi sähköön suuntautunut opetussuunnitelma.