

**TYÖSSÄOPPIMISEN VAIKUTUS OPPIMISEEN JA TYÖL-
LISTYMISEEN**
Case Mekaaninen kunnossapitokoulutus

Heikki Hast

Opinnäytetyö
Tekniikan ja liikenteen ala
Teknologiaosaamisen johtamisen koulutusohjelma
Insinööri (ylempi AMK)

2016

Tekniikan ja liikenteen ala
Teknologiaosaamisen johtaminen
Insinööri (ylempi AMK)

Tekijä	Heikki Hast	Vuosi	2016
Ohjaajat	Mari-Selina Kantanen, DI Soili Mäkimurto-Koivumaa, FT		
Toimeksiantaja	Ammattiopisto Lappia		
Työn nimi	Työssäoppimisen vaikutus oppimiseen ja työllistymiseen, case mekaaninen kunnossapitokoulutus		
Sivu- ja liitemäärä	46+ 4		

Tämän tutkimuksen aiheena oli työssäoppimisen vaikutus oppimiseen ja työllistymiseen ja se tehtiin Ammattiopisto Lappian tekniikan alan aikuiskoulutukselle. Tutkimus rajattiin koskemaan syksyllä 2015 alkanutta mekaanisen kunnossapidon koulutusta. Opinnäytetyön tutkimuskysymyksinä olivat mekaanisen kunnossapitokoulutuksen kautta tapahtuva oppiminen, työssäoppimisjakson vaikutus ammatilliseen kehittymiseen ja työssäoppimisjakson mahdolliset työllistymisvaikutukset.

Tämän tutkimuksen taustalla oli tarve selvittää se, miten opiskelijat oppivat ja kehittivät työssäoppimisjakson aikana aidoissa työympäristöissä. Tutkimuksen tavoitteena oli tutkimuksesta saadun tiedon avulla kehittää tekniikan alan koulutuksia ja työssäoppimisjaksoja oppilaitosten ja työelämän tarpeisiin.

Tutkimusmenetelmänä käytettiin tapaustutkimusta ja tutkimusaineisto kerättiin haastattelulomakkeen avulla. Haastattelulomakkeessa oli kymmenen väittämää ja neljä avointa kysymystä. Tutkimusaineisto analysoitiin sisällönanalyysin avulla ja tutkimustulokset esiteltiin opinnäytetyössä myös kuvioin.

Tutkimustulosten mukaan nykyinen olemassa oleva työssäoppimismalli toimi hyvin ja työssäoppimisella nähtiin olevan suuri merkitys ammatillista kehittymistä ajatellen. Työssäoppimiseen, kuten muuhunkin kehittymiseen, liittyvät olennaisesti opiskelijan sisäinen motivaatio ja asenne opiskelua sekä työssäoppimista kohtaan.

Työssäoppimisen soveltaminen käytäntöön voidaan toteuttaa vain yhteistyöyri-tysten avulla. Työssäoppimispaikkojen saatavuus määrää sen, miten oppilaitoksilla on mahdollisuuksia järjestää koulutuksia siten, että tärkeä osa oppimisesta reflektoituu työssäoppimiskokemusten kautta. Työssäoppimispaikkojen vakiintuminen osaksi koulutuksia asettaa myös omat haasteensa.

Asiasanat mekaaninen kunnossapito, työssäoppiminen, teollisuus.

Technology, Communication and Transport
Technology Competence Management
Master of Engineering

Author(s)	Heikki Hast	Year	2016
Supervisor(s)	Mari-Selina Kantanen, M.Sc. Soili Mäkimurto-Koivumaa, PhD.		
Commissioned by	Ammattiopisto Lappia		
Subject of thesis	Effect of on-the-job learning on learning and employment, case Mechanical maintenance		
Number of pages	46 + 4		

The aim of this study was to impact on on-the-job learning and employment, and it was carried out in Lappia Vocational College of technology adult education. The study was limited to the fall of mechanical maintenance training that began in 2015. The research questions of the thesis were based on learning through mechanical maintenance training, impact of the on-the-job learning on professional progress and potential employment effects of on-the-job learning period.

In this study there was a need to find out how students learn and develop during the practical training period in real working environments. The aim of this study was to develop technical education and on-the-job learning periods to answer the needs of learning institutions and working life.

The research method of the study was the case method. The research material was gathered by using a questionnaire. The questionnaire included ten statements and four essay questions. The data was analyzed using content analysis and the research results were presented by using graphs.

The results showed that the current work-based learning model is valid. Based on the study, on-the-job learning has a positive effect on professional development. Student's motivation and attitude towards studying and on-the-job learning are connected to learning on the job as well as the professional development.

On-the-job learning can only be applied to practice with co-operative companies. Availability of the internships determines the number of organized training courses so that the learning can be reflected through on-the-job learning. The challenge is to establish the on-the-job learning as part of the education.

Key words mechanical maintenance, on-the-job learning, industry

SISÄLLYS

1	JOHDANTO	1
1.1	TUTKIMUKSEN TAUSTAA JA TAVOITTEITA.....	1
1.2	TUTKIMUSTYÖN RAJAUS.....	2
2	TUTKIMUSMENETELMÄ	3
2.1	TAPAUSTUTKIMUS ELI CASE-TUTKIMUS	3
2.2	AINEISTON KERUUMENETELMÄ	5
2.3	AINEISTON ANALYYSI	7
3	AMMATTIOPISTO LAPPIA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ.....	9
3.1	KEMI-TORNIONLAAKSON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ LAPPIA	9
3.2	AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUS JA OPPISOPIMUSKOULUTUS	10
4	OPPIMISKÄSITYKSET, OPPIMINEN JA TYÖSSÄOPPIMINEN	11
4.1	OPPIMISKÄSITYKSET JA OPPIMINEN.....	11
4.2	OPPIMISYMPÄRISTÖT	12
4.3	TYÖSSÄOPPIMISEN KÄSITE	12
4.4	MITÄ ON TYÖSSÄOPPIMINEN.....	14
4.5	KOKEMUKSELLINEN OPPIMINEN JA REFLEKTIO.....	15
5	MEKAANINEN KUNNOSSAPITOKOULUTUS.....	19
5.1	KUNNOSSAPITO- JA KÄYNNISSÄPITO-OSAAMISEN KEHITTÄMINEN TYÖSSÄOPPIMALLA	19
5.2	KUNNOSSAPITO	19
5.3	KÄYNNISSÄPITO	20
5.4	KOULUTUKSEEN VALINTA	20
5.5	KOULUTUKSEEN VALITTUJEN TAUSTATIEDOT.....	21
5.6	KOULUTUKSEN SISÄLTÖ.....	22
5.7	HAASTATTELUIDEN TOTEUTUS.....	23
6	TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI	24
6.1	TUTKIMUKSEN ETENEMINEN	24
6.2	TYÖNANTAJAN EDUSTAJAT	24
6.3	TYÖNTEKIJÄN EDUSTAJAT	28
6.4	OPETUSALAN EDUSTAJAT	30
6.5	TYÖ- JA ELINKEINOTOIMISTON EDUSTAJAT	34
6.6	TYÖSSÄOPPIJAT.....	37
7	JOHTOPÄÄTÖKSET	41
8	POHDINTA.....	46
	LÄHTEET	47
	LIITTEET	50

KUVIOLUETTELO

KUVIO 1. LAPPIAN TOIMIPAIKAT KUNNITTAIN V.2015 (AO LAPPIA 2016).....	9
KUVIO 2. KOLBIN (1984) KOKEMUKSELLISEN OPPIMISEN KEHÄ	16
KUVIO 3. KOULUTUKSEEN VALITTUJEN HENKILÖIDEN PERUSTUTKINTOJAKAUTUMA	22
KUVIO 4. KOULUTUKSEEN VALITTUJEN IKÄJAKAUTUMA	22
KUVIO 5. TA-EDUSTAJIEN A JA B VÄITTÄMIEN KESKIARVOPISTEET ..	26
KUVIO 6. TT-EDUSTAJIEN A JA B VÄITTÄMIEN KESKIARVOPISTEET ..	29
KUVIO 7. OE-EDUSTAJIEN A JA B VÄITTÄMIEN KESKIARVOPISTEET ..	32
KUVIO 8. TE TOIMISTON- EDUSTAJIEN A JA B VÄITTÄMIEN KESKIARVOPISTEET	36
KUVIO 9. TYÖSSÄOPPIJOIDEN A JA B VÄITTÄMIEN KESKIARVOPISTEET	39
KUVIO 10. KAIKKI KOHDERYHMÄT YHDESSÄ, A JA B VÄITTÄMIEN KESKIARVOT	42

1 JOHDANTO

1.1 Tutkimuksen taustaa ja tavoitteita

Mekaaninen kunnossapitokoulutus aloitettiin Ammattiopisto Lappian tekniikan alan Tornion aikuiskoulutusyksikössä syksyllä 2012. Koulutuksen tilaajana oli Lapin työ- ja elinkeinotoimisto. Koulutuksen tavoitteena oli saada nuorille alle 25-vuotiaille tekniikan alan peruskoulutuksen omaaville henkilöille mekaanisen kunnossapidon koulutusta oppilaitoksessa ja työkokemusta alalta työssäoppimisjakson aikana Kemi-Tornion alueen eri teollisuuslaitoksissa. Koulutus ei johda tutkintoon, vaan sen tarkoituksena oli luoda opiskelijoille puitteet ja mahdollisuus päästä työskentelemään teollisuuden kunnossapito- ja käynnissäpitotehtävissä sekä mahdollistaa ammattiosaamisen kehittyminen työssäoppimisen kautta. Työssäoppimisjakson jälkeen tavoitteena oli myös työllistyä joko työssäoppimispaikkaan tai johonkin muuhun teollisuuslaitokseen.

Opinnäytetyössä tutkittiin mekaanisen kunnossapitokoulutuksen kautta tapahtuvaa työssäoppimista, työssäoppimisjakson vaikutusta ammatilliseen oppimiseen ja sen mahdollisia työllistymisvaikutuksia. Valmistavan koulutuksen koulutussisältö noudattaa lähtökohtaisesti Kunnossapidon ammattitutkinnon 2010 perusteita. Työssäoppimisjaksolla oppija työskentelee tehtaan kunnossapito- tai käynnissäpito henkilöstön ohjauksessa.

Tällä hetkellä koulutuksen tukena oleva oppimisympäristö on rajoittunut koulun tiloihin ja laitteisiin. Oppilaitoksessa toimiva oppimisympäristö ei täytä teollisuuden asettamia vaatimuksia laitteiden ja koneiden osalta. Tämä johtuu tilojen puutteesta ja erilaisten teollisuusprosessien monimuotoisuudesta, minkä vuoksi laitteistoja ei voida kattavasti hankkia oppilaitoksen käyttöön. Tämän johdosta tämä tutkimusaihe oli tarpeellinen, jotta työssäoppimista voitiin kehittää paremmin koulutuksen sisälle. Tässä opinnäytetyössä tutkittiin erilaisia mahdollisuuksia järjestää työssäoppimisen kautta monipuolista työkokemusta ja oppimista alueen eri teollisuuslaitoksissa sekä työssäoppimisjakson jälkeen mahdollisuutta työllistyä työssäoppimispaikkoihin.

Tutkimuksen tavoite on selvittää, miten käytetty koulutusmalli toimii mekaanisessa kunnossapitokoulutuksissa ja olisiko näiden kurssien jatkuvuuden kannalta

sellaisia kehityskohteita, joita tulisi ottaa huomioon uusien kurssien suunnittelussa. Työssäoppimisen tavoitteena on kokemuksellinen oppiminen ja ammatillinen kehittyminen reflektion avulla. Tutkimuksessa pyrittiin saamaan mahdollisimman hyvät tulokset haastatteluiden avulla, joita tehtiin viidelle ryhmälle: työnantajat, työntekijät, opettajat ja kouluttajat, työ- ja elinkeinotoimiston koulutuksista vastaavat henkilöt ja työssäoppijat. Tavoitteena oli saada vähintään 10 henkilöä jokaisesta viidestä ryhmästä tai yhteensä 50 henkilöä kaikkiaan haastatteluun ja näin todeta tutkimuksen luotettavuus jokseenkin hyväksi.

1.2 Tutkimustyön rajaus

Tutkimuskysymyksinä tässä työssä olivat: ”Työssäoppimisen vaikutus oppimiseen ja työllistymiseen.” Tutkimuksen tavoitteena on selvittää tapaustutkimuksen avulla mekaaniseen kunnossapitokoulutukseen osallistuvien henkilöiden oppimista ja ammatillista kehittymistä työssäoppimisjakson aikana, sekä heidän työllistymismahdollisuuksia työssäoppimisjakson jälkeen. Tutkimus rajattiin koskemaan syksyllä 2015 alkanutta mekaanisen kunnossapidon koulutusta. Tutkimukseen osallistettiin viisi kohderyhmää, jotka olivat läheisesti rajapinnassa työssäoppimisen kanssa. Kohderyhmiin kuuluivat työantajan, työntekijän, työ ja elinkeinotoimiston, opetusalan ja työssäoppijoiden edustajat.

2 TUTKIMUSMENETELMÄ

2.1 Tapaustutkimus eli case-tutkimus

Tapaustutkimus eli case-tutkimus on empiirinen kokemusperäinen tutkimus, mikä perustuu tutkimuskohteen havainnointiin tai mittaamiseen ja joka käyttää monipuolista ja monilla eri tavoilla hankittua tietoa analysoimaan tutkittavaa tapahtumaa tai toimintaa tutkimukseen liittyvässä rajatussa ympäristössä. Case-tutkimusmenetelmässä tutkitaan määrätietoisesti joitakin tiettyjä kohteita, esimerkiksi yksilöitä, ryhmiä, laitoksia tai yhteisöjä. Tapaustutkimuksessa tarkastellaan pientä joukkoa tapauksia ja usein vain yhtä tiettyä tapausta. (Laine, Bamberg & Jokinen 2007, 9; Anttila 2007.)

Tähän työhön valittiin tapaustutkimusmenetelmä, koska se oli toimiva tapa tutkia ja kehittää meneillään olevia koulutuksia. Kaikki eri kohderyhmät olivat tutkimusta ajatellen selkeästi eroteltavissa ja rajattavissa olevia ryhmiä, joten tapaustutkimusmenetelmä tuntui aidosti oikealta valinnalta tähän työhön. Ammattiopisto Lappialla oli aikaisemmin ollut neljä ryhmää mekaanisessa kunnossapitokoulutuksessa vuodesta 2012 ja viides kurssi alkoi syksyllä 2015, joten case mekaaninen kunnossapitokoulutus oli tähän hetkeen ainoa oikea tutkimuksen kohde.

Tutkimuksessa rajattiin tutkimusjoukko koskemaan mekaanisen kunnossapitokoulutuksen syksyllä 2015 aloittaneita opiskelijoita ja muita kohderyhmiä. Prosessin rajaaminen on määrittelykysymys, johon tutkija joutuu ottamaan kantaa tutkimuksen tekoa aloittaessa. Tutkimuksen tavoitteita ajatellen rajaaminen on perusteltua ja näin saadaan vastaukset tutkimuskysymyksiin. (Valli 2010, 114.)

Tutkimuskohteena voivat olla kohteiden taustatekijät, ajankohtainen asema ja tilanne, ympäristötekijät ja sisäiset tai ulkoiset vaikuttavat tekijät. Tutkimuksissa on yleensä kysymys hyvin monista yhdessä vaikuttavista seikoista, minkä johdosta tavoitteena on saada niistä mahdollisimman kokonaisvaltainen ja seikkaperäinen sekä tarkka kuvaus. Ajatuksena on kerätä mahdollisimman monipuolinen aineisto. (Yin 2003, 19; Anttila 2007.)

Monipuolisen aineiston hankkiminen tähän tutkimukseen onnistui haastattelumenetelmällä ja siten, että haastateltiin Mekaanisen kunnossapidon kurssiin liittyviä eri kohderyhmiä. Näin saatiin vastauksia hyvin monesta eri näkökulmasta.

Tutkimuksen ydin voi olla kohteen kokonaiskuvauksessa tai jollakin sen osa-alueella. Se voi myös kohdistua joihinkin osatekijöihin tai käsitellä kaikkia tekijöitä samanaikaisesti. Case-tutkimus eroaa survey-tutkimuksesta siten, että survey-tutkimuksessa tutkitaan pientä muuttujien joukkoa suuressa, mutta rajatussa aineistossa. Case-tutkimuksella pyritään selvittämään rajattua suppeaa kohdetta rajatulla aineistomassalla, jossa ei eroteta muuttujarakenteita. Case-tutkimusmenetelmää käytetään silloin kun halutaan hyvää taustatietoa. Case-tutkimusta käytetään valmisteltaessa myöhemmin samasta aiheesta jatkotutkimuksia. (Silverman 2005, 126; Anttila 2007.)

Tapaustutkimus voidaan myös toteuttaa laajan arkistomateriaalin määrällisen analyysin pohjalta. Sitä voidaan tarvittaessa myös täydentää henkilötasolta saatavalla tiedolla. Tapaustutkimus näyttää heikolta vertailevan tutkimusotteen näkökulmasta. Tutkittavan tapauksen valinnan taustalla on kuitenkin jo tietty vertaileva ote, jonka tulos tulee raportoida ja perustella. (Silverman 2005, 127; Anttila 2007.)

Toisaalta tässä tutkimuksessa hankittiin kattava aineisto eri kohderyhmiltä, ja näin pystyttiin vertailemaan tutkimustuloksia ja katsomaan asiaa hyvin monelta eri kantilta. Vertaileva tutkimusote mahdollistui ja antoi laajempaa näkökulmaa tutkimukseen.

Tapaustutkimuksessa tutkija ja tutkittavat ovat koko tutkimusprosessin ajan vuorovaikutuksessa keskenään. Tutkija voi haluamattaan vaikuttaa pelkällä läsnäolollaan tapahtumien kulkuun. Tapaustutkimukseen liittyy useita seikkoja, joita on hyvä tarkastella huolellisesti luotettavuuden tarkastelun eri näkökulmista.

(Shuttleworth 2008; Anttila 2007.)

Tutkimuksen luotettavuuteen liittyviä haasteita tarkastellaan luvussa kuusi tarkemmin. Tutkijan vaikutusta tutkittavaan aiheeseen ja esimerkiksi tässä tapauksessa haastatteluihin ei voida jättää huomioimatta. Toisaalta vaikutus voi olla negatiivinen tai positiivinen.

2.2 Aineiston keruumenetelmä

Tämän tapaustutkimuksen aineiston hankinnassa käytettiin haastattelulomaketta. Ammatillisen tutkimuksen kentällä haastatteluaineiston kokoaminen on valta-asemassa ja se on yksi käytetyimmistä tiedonhankinnan tavoista eli haastattelu on nopea ja helppo tapa kerätä paljon aineistoa pienellä työmäärällä. Materiaalin jälkikäsitteilyyn kuluu kuitenkin huomattavasti enemmän aikaa kuin sen keräämiseen. Materiaalin keräämiseen voidaan käyttää ääninauhoitusta tai videointia sekä valokuvausta ja tutkijan muistiinpanoja. (Hirsjärvi & Hurme 2007, 34.)

Haastattelijan on hyvä tehdä jatkuvasti muistiinpanoja, vaikka keskustelu tallentuu nauhalle, koska tilanteissa on monta sellaista asiaa, jotka eivät ilmene nauhalta. Kokeneet haastattelijat ovat todenneet hyödylliseksi omat muistiinpanot kun niitä alkaa lukea uudelleen ja samalla vertaa muuhun aineistoon. (Hirsjärvi & Hurme 2007, 34; Silverman 2005, 111.)

Haastattelu on kelpo tapa hankkia aineistoa ja referoida se analysointikuntoiseksi, mutta toisaalta se vaatii tutkijalta kykyä jäsentää omat tutkimuskysymykset niin, että oikea haastattelumuoto valikoituu tutkimukseen. (Virtuaali Ammattikorkeakoulu 2007.)

Haastattelu on tutkijan ja tutkittavan henkilökohtaista interaktiivista toimintaa, joka voidaan tehdä ennakkoon suunnitellulla tavalla jolloin kysymyksessä on strukturoitu haastattelu ja samalla myös esimerkiksi teemahaastattelu. Haastattelijaa rajaa kysymykset ja aiheet, sekä keskittää kysymykset suoraan asiantuntijoille, jolloin kysymyksessä on asiantuntijahaastattelu. Haastattelijaa voi myös johdatella haastateltavaa hyvinkin yksityiskohtaisiin, tilanteen mukaisiin syvällisiin pohdintoihin, jolloin kysymyksessä on syvähaastattelu. (Hirsjärvi & Hurme 2007, 49; Vilka 2015,121.)

Laajan tutkimusjoukon takia teemahaastattelu olisi ollut liian laaja tapa kerätä aineistoa. Samoin syvähaastattelu ja sen myötä saatu syvälinen pohdinta ei ollut tarpeellista tutkimuskysymysten vinkkelistä. Tapaustudkimuksessa päädyttiin puolistrukturoidun haastattelulomakkeen käyttöön.

Haastattelu voi olla strukturoitu tai ei-strukturoitu. Strukturoitu haastattelu edellyttää etukäteen tehtävää jäsentelyä, joka noudattaa tutkimuksen kysymyksenasettelua ja esitettyjä ongelmia. Näillä toimilla varmistetaan se, että haastattelussa käsitellään juuri niitä kysymyksiä, joita on ennalta ajateltu. Haastatteluaineiston tarkempi analysointi edellyttää edellä mainittujen haastattelumuotojen huomioimista. Strukturoitu ja myös teemahaastattelu johtavat luokittelevaan sisällön analyysiin. Kun tavoitteena on syvällisempi tulkinta ja merkityksenanto, kysymykseen tulevat vain strukturoimattomat tai kevyesti strukturoidut aineistot.

(Hirsjärvi & Hurme 2007, 45.)

Tutkijan täytyy valmistella haastattelulomakkeet huolella, jotta hän saa vastaukset tutkimuskysymyksiin. Haastattelulomakkeen väitteet täytyy miettiä huolella ja varmistaa, että erilaiset tulkintamahdollisuudet jäävät mahdollisimman pieniksi. Tämä lisää tutkimuksen luotettavuutta. Haastattelulomakkeet oli laadittu etukäteen ja niissä käsiteltiin tähän tutkimukseen liittyviä keskeisiä tutkimuskysymyksiä: työssäoppimisen vaikutus oppimiseen ja työllistymiseen. Haastattelulomake koostui kymmenestä väittämistä ja neljästä sanallisesta kysymyksestä. Vastaja vastasi väittämiin ”täysin eri mieltä”, ”jonkin verran eri mieltä”, ”jonkin verran samaa mieltä” ja ”täysin samaa mieltä”. Haastattelulomakkeen luomisessa käytettiin apuna Likertin asteikkoa, joka on yleensä viisiportainen (Gall, Gall & Borg 2003, 228–229). Tutkimuksesta jätettiin ”En osaa sanoa”-väittäjä pois, koska tutkimusjoukolta haluttiin vaikuttava mielipide väittämiin. Samaa haastattelulomake pohjaa käytettiin jokaisessa haastattelussa.

Aineiston keruu tapahtui henkilökohtaisten tapaamisten aikana ja puhelimen välityksellä. Haastattelulomakkeet jaettiin tutkimukseen osallistuville henkilökohtaisesti ja sähköpostin välityksellä, minkä jälkeen tutkimuksen kohteet vastailivat kysymyksiin ja väittämiin. Vallin (2010, 108) mukaan yksi selkeä etu tällaisissa tutkimusaineiston keräämisessä on se, että tutkija voi tarvittaessa tarkentaa kysymyksiä, mikäli vastaajat eivät niitä ymmärrä.

Lomaketutkimuksen etuna nähdään korkea vastausprosentti ja kustannustehokkuus. Tutkijalla on myös mahdollisuus tarkkailla koehenkilöitä ja hankkia täydentävää aineisto. (Valli 2010, 109) Tutkimuslomakkeeseen on koottu tutkimuskysymyksien kannalta olennaiset kysymykset, ja lisäaineiston hankintaan ei nähty tarvetta.

2.3 Aineiston analyysi

Tapaustutkimuksen aineiston hankinta tapahtui puolistrukturoidun haastattelulomakkeen avulla. Kun tutkimusaineisto oli saatu hankittua, se piti muuttaa siihen muotoon, että sitä voitiin analysoida. Oman haasteensa aineiston analyysiin toi puolistrukturoitu haastattelulomake.

Aineiston analyysi tapahtui sisällönanalyysillä. Tuomen ja Sarajärven (2002, 105–116) mukaan sisällönanalyysissä tutkitaan tekstimuodossa olevaa tutkimusaineistoa. Tutkittavasta asiasta tuotetaan analyysi, joka sidotaan aiempiin tutkimuksiin ja ilmiöihin. Sisällönanalyysi voi olla laadullista tai sisällön määrällistä erittelyä. Näitä molempia voidaan myös hyödyntää samassa tutkimuksessa.

Sisällönanalyysi tehdään joko teoria- tai aineistolähtöisesti. Aineistolähtöisessä sisällönanalyysissä päätetään mistä tutkimusvinkkelistä työtä lähdetään purkamaan ja sitten aloitetaan tutkimusaineiston pelkistäminen. Tutkimusaineistosta siis etsitään tutkimuskysymyksien kannalta olennaista informaatiota. Sisällönanalyysissä tutkimusaineistoa ryhmitellään tutkimuksen kannalta olennaisiin ryhmiin. (Vilkka 2015, 163–164.)

Tapaustutkimuksen aineiston analysointi rakennettiin aineistolähtöisesti. Tutkimuksessa kerätyn aineiston tulokset analysoitiin ensin kohde ryhmä kerrallaan, väittämien ja kysymysten osalta. Seuraavaksi kaikkien ryhmien tuloksia käsiteltiin yhdessä. Edellä mainittujen toimenpiteiden perusteella muodostettiin tutkimuksen johtopäätökset. Väittämät oli arvoitettu neliportaisesti: täysin eri mieltä on yksi piste, jonkin verran eri mieltä on kaksi pistettä, jonkin verran samaa mieltä on kolme pistettä ja täysin samaa mieltä on neljä pistettä.

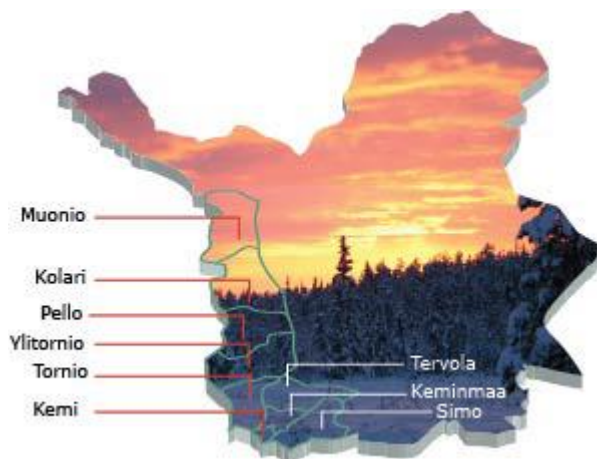
Näistä mielipiteistä on pisteiden perusteella laskettu kunkin ryhmän keskiarvot väittämien osalta ja niiden merkityksistä muodostettiin merkityskokonaisuuksia.

Avointen kysymysten osalta aineistosta muodostettiin myös merkityskokonaisuuksia ja niitä arvioitiin keskenään. Näiden toimien jälkeen reflektotiin uusi tieto aikaisempiin kokemuksiin ja arvioitiin mahdollisuudet ottaa siitä malli käytäntöön, mikäli sillä olisi positiivista vaikutusta vanhaan käytössä olevaan toimintaan. (Aaltola, Valli & Laine 2010, 44.)

3 AMMATTIOPISTO LAPPIA TOIMINTAYMPÄRISTÖNÄ

3.1 Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia

Kemi-Tornionlaakson koulutuskuntayhtymä Lappia jäsenkuntia ovat: Simo, Kemi, Keminmaa, Tornio, Tervola, Ylitornio, Pello ja Muonio. Kuntayhtymällä on kiinteät toimipaikat Kemissä, Torniossa, Tervolassa ja Muoniossa (Kuvio 1). Aikuiskoulutusta järjestetään tarpeen mukaan kiinteiden toimipaikkojen ulkopuolella koko Lapin läänin alueella.



KUVIO 1. Lappian toimipaikat kunnittain v.2015 (AO Lappia 2016)

Ammattiopisto Lappian opiskelijatavoite vuodelle 2016 on tutkintotavoitteiset nuoret ja aikuiset yhteensä 2375 opiskelijaa, aikuiskoulutus TVO ja ammatillinen lisäkoulutus noin 410 opiskelijaa sekä oppisopimus ja muu koulutus noin 550 opiskelijaa. Yhteensä noin 3335 opiskelijaa. Opiskelijamäärä vuonna 2015 oli noin 3600. (AO Lappia 2016.)

Tutkintoja voi suorittaa Lappiassa seuraavilla aloilla:

- hyvinvointialalla
- kulttuurialalla
- luontoalalla
- palvelualalla
- tekniikan alalla.

Perustutkintoja on tarjolla 40 ja koulutusohjelmia 45. Ammatillisten perustutkintojen lisäksi Ammattiopisto Lappia järjestää monipuolista, yli 70 eri tutkintoon johtavaa, aikuis- ja oppisopimuskoulutusta. (AO Lappia 2016.)

3.2 Ammatillinen aikuiskoulutus ja oppisopimuskoulutus

Näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Tutkintojen suorittaminen toteutetaan henkilökohtaistamisen suunnitelmien (HeSu) mukaisesti. Ammattiopisto Lappia huolehtii näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisen, tutkinnon suorittamisen sekä tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisesta. Opetushallitus on antanut henkilökohtaistamista koskevan erillisen määräyksen. (AO Lappia 2016.)

Näyttötutkinnon perusteissa on määritelty ammattitaito työelämässä tarvittavina osaamisvaatimuksina. Tutkinnot rakentuvat osista, jotka vastaavat itsenäisiä työkokonaisuuksia. Näyttötutkinnot suoritetaan osoittamalla tutkinnon perusteissa vaadittu ammattitaito näyttötutkintotilaisuuksissa käytännön työssä ja toiminnassa. Ammattitaito arvioidaan tutkinnon perusteissa esitettyjen arviointikriteerien mukaisesti. Jokainen tutkinnon osa arvioidaan erikseen. Arvioinnin tekevät työnantajien, työntekijöiden ja opetusalan edustajat yhdessä. Lopullisen päätöksen arvioinnista tekee tutkintotoimikunta. Tutkintotodistus annetaan, kun kaikki tutkinnon suorittamiseksi määrätyt tutkinnon osat on suoritettu kriteerien mukaisesti. (AO Lappia 2016.)

4 OPPIMISKÄSITYKSET, OPPIMINEN JA TYÖSSÄOPPIMINEN

4.1 Oppimiskäsitykset ja oppiminen

Opetuksen taustalla on aina oppimiskäsitys, joka on opetuksen suunnittelijan omiin oppimiskokemuksiin, ideologioihin, tai rutinoituneisiin käytäntöihin pohjautuva tai sitten se on tiedostamatonta. Toisinaan oppimiskäsitysten välille ei voi tehdä tarkkaa rajausta, koska ne ovat saaneet vaikutteita toisistaan joko enemmän tai vähemmän. (Palhomaa 2004.)

Behavioristinen oppimiskäsitys on B. F. Skinnerin välineelliseen ehdollistumiseen perustuvan mallin tuotosta. Behavioristista oppimiskäsitystä pidetään vanhana ja epäkelpona tyylinä opiskella. Lähestymistavassa korostuvat erilaiset ärsyke-reaktiokytkennät. Oppijan rooli on passiivinen, sillä hänen oletetaan omaksuvan tiedon, jota opettaja hänelle ”siirtää”. Opittavat asiat tulee pilkkoa pieniin osiin, sillä oppiminen tapahtuu vaihe vaiheelta. (Palhomaa 2004.)

Konstruktivistisen oppimiskäsityksen mukaan oppiminen on prosessi, jossa oppijan mieli konstruoi eli valikoi ja muokkaa oppiainesta omien sisäisten skeemojen avulla (Siljander 2002, 209). Oppiminen on kokonaisvaltainen tapahtuma, jossa oppimisessa oppijalla on aktiivinen rooli. Konstruktivistista oppimiskäsitystä pidetään behavioristisen käsityksen vastakohtana.

Sosiaalinen konstruktivismi puolestaan korostaa sosiaalista vuorovaikutusta tiedonrakenteluprosessissa ja itse oppimisessa. Oppimisprosessi nähdään yhteisöllisenä tiedonrakenteluna, jossa muita ihmisiä ja heidän kokemustaan sekä asiantuntijuuttaan hyödynnetään oppimisen resurssina. (Palhomaa 2004.)

Sosiaalinen konstruktivismi tukee työssäoppimisen mallia, oppia asioita. Siinä opiskelija pääsee hyödyntämään olemassa olevaa asiantuntijuutta sekä oppimisprosessi tapahtuu vuorovaikutuksessa toisten ihmisten kanssa. Opiskelijaa ohjataan oppimaan, ei opeteta oppimaan. Siljanderin (2002, 215–216) mukaan ohjaamisesta puhuttaessa opettamisen sijaan ollaan konstruktivismiin ytimessä. Tällöin ajatellaan, että oppiminen on sisältäpäin ohjautuva prosessi. Opettajan tehtäväksi jää ohjauksen lisäksi organisoida oppijan oppimisympäristö niin, että

se tukee oppilaan konstruointiprosessia. Opettaja siis ei opeta vaan organisoii oppimisympäristöjä.

4.2 Oppimisympäristöt

Oppimisympäristöt ovat olennainen osa oppimisprosessia. Kouluopetuksessa oppimisympäristöjen suunnittelussa on otettava huomioon neljä eri näkökulmaa: ympäristöjen oppijakeskeisyys, tietämyskeskeisyys, arviointikeskeisyys sekä yhteisökeskeisyys. Oppijakeskeisessä oppimisympäristössä huomioidaan oppijoiden jo olemassa oleva tieto ja sen rakentuminen oppimisprosessissa. Toisaalta tehokkaiden oppimisympäristöjen täytyy olla myös tietämyskeskeisiä, mikä huomioi oppijoiden tietämystason oppimisprosessin alussa, jotta itse prosessissa syntyy ymmärtävää oppimista. (Miten opimme 2004, 174.)

Oppimisympäristöjä tarkasteltaessa on otettava huomioon myös arviointikysymykset. Oppimisesta saatu palaute on keskeinen osa oppimisprosessia, mutta palautteen täytyy olla vuorovaikutuksellista, jotta oppijalla on mahdollisuus parantaa omaa toimintaansa. Yksi oppimisympäristöihin vaikuttava tekijä on myös yhteisökeskeisyys eli oppimisympäristöissä tulee huomioida yhteisö oppimisympäristön ympärillä. (Miten opimme 2004, 175.)

Ammatillista koulutusta järjestettäessä oppimisympäristöt ja niiden luominen ovat keskiössä. Tapaustutkimuksen osalta on juuri tarkasteltavissa työssäoppimisen merkitys itse oppimiseen ja työllistymiseen. Työssäoppimispaikat ovat oppimisympäristöinä sellaisia, jotka huomioivat oppijakeskeisyyttä ja toisaalta tietämyskeskeisyyteen on annettava valmiudet teoriatunneilla. Arviointia tapahtuu luonnollisesti työtä tehdessä ja samalla opiskelijat ovat osa suurempaa yhteisöä. Aidot työympäristöt tukevat ammatillista kehittymistä hyvin. (Miten opimme 2004, 175.)

4.3 Työssäoppimisen käsite

Opetushallituksen asetuksen mukaan osa perustutkinnon vaatimasta ammattitaidosta opitaan työssäoppimalla oppilaitoksen ulkopuolella. Työssäoppimisella tarkoitetaan työpaikoilla tapahtuvaa oppimista aidossa työympäristössä, yritysten kantahenkilökuntaan kuuluvien työpaikkaohjaajien ohjauksessa. Toisen asteen

ammattilliseen perustutkintoon sisältyy 30 osaamispisteen kokonaisuus työssäoppimista. (Opetushallitus 2016.)

Yleensä oppilaitos vastaa työssäoppimisen käytännön järjestelyistä, yhdessä työssäoppimisen mahdollistaneiden yritysten kanssa. Suorittaja voi myös itse hakea tutkintoon tai koulutukseen sopivaa työssäoppimispaikkaa. Työssäoppiminen sovitaan kirjallisena oppilaitoksen ja työnantajien välillä. Työssäoppimisjaksojen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista vastaavat opettaja/kouluttaja, työpaikan edustaja ja opiskelija. (Opetushallitus 2016.)

Aikaisemmin työssäoppimisen oli suosittua käsityöammateissa, joissa oppi tapahtui oppipoika- kisa- mestari asetelmassa. Sanonta ”Työ tekijäänsä opettaa” kuvastaa hyvin työntekemisen kautta hankittua ammatillisen osaamisen kehittymistä. Käsitteenä työssäoppimisen periaatetta voidaankin pitää vanhana keksintönä, se on ollut vain piilossa muiden vaikuttavampien ja vallalla olevien koulutustapojen taustalla.

Työssäoppiminen esiintyy määritelmänä harvoin suomalaisessa kirjallisuudessa. Englannin kielisessä kirjallisuudessa käytetään termiä on- the- job- learning tai on- the- job- training, jotka ovat lähimpänä suomalaista sanaa työssäoppiminen. (Ramsey P. & Ramsey D. & Franklin 2000, 20.)

Kulmalan teoksen (1998, 28) mukaan monipuolisella kokoavalla näkökulmalla tarkoitetaan määritelmiä, joissa työssäoppiminen on kuvattu useiden toimintojen ja tapahtumien yhdistelmillä. Kyseessä olevissa määritelmissä kuvataan yksilön ja organisaation toimintaa työssäoppimisen asiayhteydessä.

Koulutuksen asiantuntijat ovat määritelleet työssäoppimista siten että se on työssäoppijan osaamisen kehittymistä kokemusten kautta aidossa työympäristössä. Työssäoppiminen voi olla ohjattua tai itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla ja valmistavan koulutuksen jaksolla oppilaitoksessa siihen jäsenyyttä teoriaosuus. Teoreettinen opetus ja työ vuorottelevat jaksottain. Työssäoppimisjakson tavoitteena on työssäoppijan kehittyminen ammatillisesti itse työprosessissa siihen liittyvän työnohjauksen avulla.

Työssäoppimisjaksolla työ ja oppiminen sovitetaan yhteen siten, että ne ohjaavat työssäoppijan oppimaan uutta ja tällä myös saavutetaan parempia työtuloksia. (Kulmala 1998, 28–29.)

4.4 Mitä on työssäoppiminen

Työssäoppiminen on oppimisen kehittämisen muoto, joka on kehittymässä edelleen osaksi ammatillista koulutusta. Työssäoppimisen määrittäminen on hankalaa koska yhtä ainoaa oikeaa määritelmää ei ole. Tapaustutkimus keskittyy tutkimaan nimenomaan työssäoppimista ja sen vaikutusta oppimiseen ja työllistymiseen.

Työssäoppimisessa oppimisprosessi tapahtuu satunnaisesti tai työtehtävän oheistuotteena ja se on alisteinen tuotantoprosessille. Erilaiset tehtävät määräävät oppimistapahtuman sisällön ja oppiminen on kontekstiin sidottu. Erilaisten välineiden käyttö edesauttaa suoritusta ja myös kokemusten kautta hankittu tieto auttaa ongelmien ratkaisussa. Yhteistoiminnallisen oppimisen merkitys työyhteisössä toimivien henkilöiden kanssa myös korostuu. (Van der Klink 2000, 177–185.)

Uusia asioita opitaan eniten työssä. Työssäoppiminen pitää organisoida hyvin, minkä vuoksi alussa tarvitaan opastaja ja jatkossa henkilö, joka on vastuussa työssäoppijan ongelmatilanteesta selviämisestä. Työpaikan muut työntekijät voivat toteuttaa työssäoppimista omassa työtehtävässään työ- ja henkilökierron kautta. Oppilaitoksen ja yrityksen yhteistyössä organisoimassa työssäoppimistilanteissa, oppijat vuorottelevat oppilaitoksessa tapahtuvan valmistavan koulutuksen ja aidossa työyhteisössä tapahtuva työssäoppimisen välillä. (Ojala 1997, 203.)

Työssäoppiminen voi toimia voimanlähteenä siirtymisessä oppilaitoksesta työelämään ja sen kautta myös edistää työpaikan saantia. Työssäoppiminen voi myös edistää syrjäytyneiden ja työttömien työllistymistä ja koulutuskustannuksia on mahdollista jakaa myös työelämän kanssa sekä mahdollisesti parantaa opiskelumotivaatiota. Tämä tuo mukanaan kokemuksellisia komponentteja ja myös

enemmän oppijasta lähtevää sisältöjen räätälöintiä. Työssäoppiminen lisää joustavuutta ja yksilökohtaisten osaamistavoitteiden parempaa huomioimista. (Van Rens 2000, 39–40.)

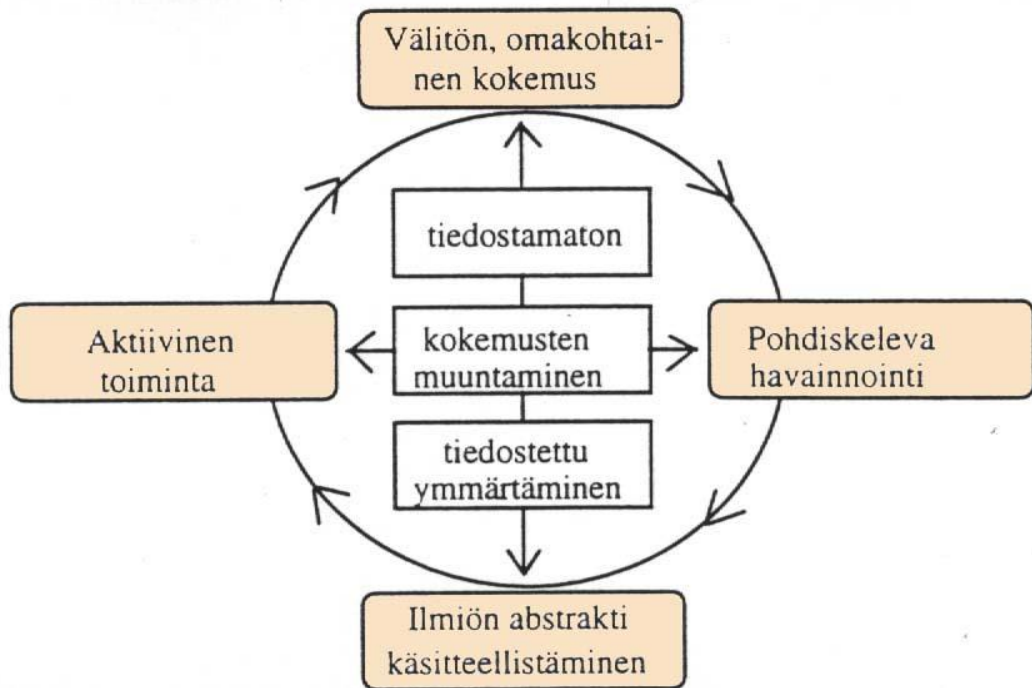
Työssäoppimista kehitettäessä on päättäjien otettava huomioon toimijoiden muuttuvat tarpeet ja niihin on kehitettävä uusia oppimistapoja. Räätälöityjä oppimiskokonaisuuksia on luotava oikeaan tarpeeseen. Oppilaitoksessa ja työpaikalla tapahtuvaa yhteistyötä on lisättävä opetuksen suunnittelussa ja myös eri tavoilla hankittu oppiminen tunnustetaan ja tunnustetaan. Työpaikoilla toimivien työpaikkaohjaajien koulutusta on lisättävä. Yritysten ja oppilaitosten välille muodostetaan vakiintunut käytäntö työssäoppimispaikoista. (Van Rens 2000, 39–40.)

Työssäoppimisen määritelmien yhteenvetona on se että työssäoppimisen tulee olla organisoitua, ohjattua ja tavoitteellista. Työssäoppiminen tapahtuu aidossa työympäristössä työpaikalla ja ammattiin vaadittu osaaminen opitaan yhteistyössä työelämän ja oppilaitoksen kanssa. Ammatilliseen osaamiseen liittyvät vaatimukset tulee tunnistaa, jotta niihin voidaan vastata. Työssäoppijan aikaisempi osaaminen on otettava huomioon toimenpiteitä kehitettäessä. Erilaisten kokemusten kautta tapahtuva oppiminen ja ajattelu ovat keskiössä. Yhteistoiminnallinen oppiminen työyhteisön jäsenten kanssa ja jäseniltä on tärkeää. Oppimiskokonaisuudet on räätälöitävä työelämän tarpeista ja oppijan osaamisesta lähtien. Työssäoppijan motivaatiolla on suuri merkitys oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen. (Pohjonen 2001, 87–91.)

4.5 Kokemuksellinen oppiminen ja reflektio

Työssäoppimisen aikana kerättyjä kokemuksia ja oppimista on hyvä pohtia yksin ja ryhmässä. Tätä pohdintaa kutsutaan termillä reflektio. Reflektion avulla pyritään ymmärtämään toiminnan syitä ja seurauksia sekä haetaan perusteluja siihen miksi näin toimitaan. Reflektio ulottuu oppijan henkilökohtaisen ymmärtämisen ja oppimisen perusteellisesta tarkastelusta, työelämän käytäntöjen ja kulttuurin arvojen pohdintaan. Reflektion tavoitteena on syventää ja lisätä erilaisten asioiden osaamista ja ymmärrystä. (Kupias & Koski 2011, 33.)

Reflektion kautta tietoisuus laajenee kun tiedostamattomat asiat tuodaan tietoisuuteen tarkastelun kohteeksi (Kuvio 2). Työssäoppimisen lisäksi näitä oppimiskokemuksia ja oppimista myös jäsennellään, pohditaan ja aukaistaan ne osiin. Reflektiivistä vaihetta seuraa asioiden ymmärtäminen, mikä tarkoittaa sitä että oppija on oppinut jotakin uutta, jota hän voi soveltaa uusiin erilaisiin tilanteisiin. (Kupias & Koski 2011, 34.)



KUVIO 2. Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen kehä (Kupias & Koski 2011, 38; Kolb 1984, 25.)

Reflektiota voidaan tarkastella useammasta suunnasta. Keskeisimpiä reflektiota tarkoittavia käsitteitä ovat ensin itse reflektio, joka vahvistaa entisestään jo opitua toimintaa ja käyttäytymistä sekä johtaa uusiin oppimiskokemuksiin ja tunteisiin. Reflektiiviseen tarkasteluun taas liittyy huolellinen pohdiskelu ja se on kuvaus, jonka tavoitteena on tilanteiden ja niiden merkityksen ymmärtäminen. Sisällön reflektointi on omien tunteiden, ajatusten, havaintojen ja tekojen pohdintaa kun taas prosessin reflektointi on ongelmien ratkaisussa käytettyjen toimintamallien pohdintaa. (Ruohotie 1998 a, 114.)

Perusteiden reflektointi on omille henkilökohtaisille kokemuksille annettujen merkitysten tiedostamista ja niiden arviointia. Reflektiivisyydellä tarkoitetaan oman itsensä ymmärtämiseen kohdistuvaa ajattelua. Toiminnan aikana tapahtuva reflektio on aiheen tai toiminnan pohdintaa siitä, mitä on tekemässä ja toiminnan jälkeen tapahtuva reflektio on aiheen tai toiminnan aiheuttamien kokemusten pohdintaa jälkeempään. (Ruohotie 1998 a, 115.)

Hyvä oppimisympäristö saa oppijan havainnoimaan monipuolisesti toimintaympäristöään ja saa hänet kyseenalaistamaan aikaisempia olettamuksiaan ja toimintatapojaan. Uuden oppimisessa on löydetty uusi näkökulma ennestään tuttuun asiaan ja tämän perusteella hylätty aikaisemmin käytössä ollut toimintamalli. (Vaherva 1999,98.)

Reflektioon liittyy enemmän ulottuvuuksia kuin mitä perinteinen teoria on siihen yhdistänyt. Tärkeintä kuitenkin on se että reaaliaikainen reflektio soveltuu uusiin joustaviin organisaatioihin ja urakäytänteisiin. Ainoastaan itsensä reflektointi ei riitä, vaikka onkin niin että ymmärtääkseen itseään ihmisellä on oltava selkeä käsitys omasta itsestään. Reflektiota verrataankin peiliin katsomiseen ja oman itsensä näkemiseen ja ymmärtämiseen sen kautta. (Ruohotie1998 b, 79.)

Pohjana kokemuksellisessa oppimisessa on se, että oppiminen ymmärretään henkilön omakohtaiseen kokemukseen perustuvaksi tiedon rakentamisprosessiksi, jossa keskiössä on toiminnassa saatujen kokemusten reflektointi. Kokemusten ja niiden reflektoinnin tavoitteena on sellainen osaamisen kehittyminen, joka merkitsee tapahtuman parempaa ymmärtämistä ja sen käsitteellistämisen kehittymistä. (Eteläpelto 1993,121.)

Työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen liittyvä palaute mahdollistaa kokemukseen liittyvän reflektion. Palautetta on mahdollista antaa välittömästi tai työpäivän jälkeen. Työyhteisössä palaute on uutta rakentavan ja kehittävän oppimisen edellytys ja keskustelut ovat opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja kouluttajan välistä vuorovaikutusta. Koko työyhteisö voi myös osallistua keskusteluun. (Lasonen 2001,36.)

Työssäoppimisessa kokemusten ja reflektion merkitykset korostuvat kun työssäoppija löytää kokemuksen kautta yhteyden menneiden saavutusten ja nykyisten olemassa olevien asioiden välillä. Työssäoppijaa ohjataan ymmärtämään omien kokemustensa jatkuva hyödyntäminen ja muokkaaminen prosessissa. Reflektio on toiminto, missä työssäoppija jäsentää uudelleen kokemuksen kautta saamansa tiedon. Työssäoppimisessa tapahtuu oppimista reflektion avulla ja kokemusten kautta siten, että oppimisen yhteydessä yhdistyvät vanhat jo olemassa olevat kokemukset ja uudet kokemukset, mutta erityisesti se mahdollistaa uusien kokemusten merkitysten muodostumisen ja niiden hyödyntämisen oppimisessa. (Sarala & Sarala 1999, 138.)

Työssäoppimisen ydin on kokemusten kautta oppimisessa. Itsereflektion ja työssäoppimiseen liittyvien muiden toimijoiden reflektion kautta mahdollistetaan työssäoppimistapahtumaan kulloinkin liittyvä välttämätön oppiminen ja prosessin jatkuva uusiutuminen. Tämän avulla onnistutaan myös vastaamaan työelämän haasteisiin ja jatkuvaan muutokseen. Kokemuksellinen oppimisen malli korostaa yksilökeskeistä lähestymistapaa vaikka työssäoppiminen tapahtuu yhä enemmän pienryhmissä ja yhteistyöverkostoissa, yhteistoiminnallisen oppimisen avulla. Kriittisessä reflektiossa kyseenalaistamme käsiteltävään ongelmaan liittyvän vakiintuneen määritelmän. (Pohjonen 2001, 97.)

5 MEKAANINEN KUNNOSSAPITOKOULUTUS

5.1 Kunnossapito- ja käynnissäpito-osaamisen kehittäminen työssäoppimalla Mekaanisen kunnossapitokoulutuksen pääteemoja olivat ammatillisen osaamisen kehittyminen kunnossa- ja käynnissäpitemoissa työssäoppimisjaksolla Kemi-Tornion alueen teollisuuslaitoksissa. Yhteistyökumppaneina olivat sellu-, kartonki- ja paperiteollisuuden tehtaat Kemissä ja terästeollisuuden tehdas Torniossa. Kemiin työssäoppimaan sijoittui kahdeksan opiskelijaa, joista kunnossapitoyritysten palvelukseen kuusi ja käynnissäpitemoissa kaksi. Tornion terästehtaalla työssäoppimassa oli neljä opiskelijaa, kunnossapitemoissa.

Teollisuuden kunnossapitemot muodostuvat tehtaalla käytettävien erilaisten prosessiin liittyvien koneiden ja laitteiden huolloista ja korjauksista. Käynnissäpitemot ovat pääosin tuotantoprosessin käytön varmistamistehtäviä ja niitä suorittavat aistinvaraisin kunnossapitomenetelmin tuotannon henkilökunta. Aistinvaraisen kunnonvalvontaan kuuluvat näkö-, kuulo-, haju-, maku- ja tuntoaistien avulla tapahtuva havainnointi. (Mikkonen 2009, 418.)

5.2 Kunnossapito

Hyvällä ja tehokkaalla kunnossapidolla tarkoitetaan sitä että kunnossapitajat osaavat laatia koneille ja laitteille mahdollisimman järkevän kunnossapitostrategian ja toteuttaa se niin että laitteiston suorituskyky säilyy mahdollisimman hyvänä. Tehokas käyttö yhdistettynä tehokkaaseen kunnossapitoon, muodostavat perustan toiminnalliselle tehokkuudelle. Koneiden ja laitteiden suorituskyvyn päivittäminen on tärkeää muuttuvassa toimintaympäristössä jotta ne pystyvät kilpailukykyisesti ja tehokkaasti tuottamaan tuotteita kuluttajille. (Gulati 2012, 50.)

Kunnossapidon keskiössä toimii ryhmiä, joista tunnistettavia ovat: tuotantovälineiden omistajat, käyttäjät, yhteiskunta ja kunnossapitajat. Tuotantovälineiden omistajat ovat silloin tyytyväisiä kun laitteistoihin käytetty investointi tuottaa kustannustehokkaasti tuotteita kuluttajien tarpeisiin ja saavuttaa hyväksyttävän tuoton sijoitettuun pääomaan nähden. Laitteiston käyttäjät ovat tyytyväisiä silloin kun laitteisto toimii luotettavasti, tehokkaasti ja turvallisesti. (Gulati 2012, 50.)

Yhteiskunnan tyytyväisyys ilmenee silloin kun käytössä olevat koneet ja laitteet toimivat ilman että niistä aiheutuisi uhkaa yleiselle terveydelle tai ympäristölle. Kunnossapito vaatii alalla toimijoilta uudistusherkkyttä ja kiinnostavuutta aiheeseen jotta ala kehittyisi siten että se houkuttelisi parhaat osaajat kunnossapitotehtäviin. (Moubray 1997, 7; Järviö 2004, 10.)

5.3 Käynnissäpito

Tuotannon käyttöhenkilökunta ja kunnossapitohenkilökunta ovat perinteisesti olleet kaksi erillään toimivaa organisaatiota. Japanissa oivallettiin ensimmäisenä se että jako käyttäjiin ja kunnossapittäjiin synnytti tilanteen jossa kumpikin osapuoli suuntaa kiinnostuksensa vain omiin työtehtäviinsä, kun paljon tehokkaampi toimintatapa olisi se että kumpikin osapuoli suuntaa voimansa tuotantolaitteiden mahdollisimman kustannustehokkaaseen käyttöön. (Järviö 2004, 20; Wireman 2004, 5.)

Käynnissäpidolla tarkoitetaan laitteen hallinta tapaa missä yhdistyvät laitteen käyttö ja kunnossapito. Tällainen toimintamalli tuli ensimmäisenä tunnetuksi eräänä TPM:n johtavista periaatteista (Total Productive Maintenance, kokonaisvaltainen tuottava kunnossapito). TPM otettiin Japanissa käyttöön 1950 luvulla ja japanilaiset itse pitivät tätä lähestymistapaa eräänä suurimmista liikesalaisuuksista, kun japanilaiset nostivat Japanin teollisuuden taas jaloilleen toisen maailmansodan jälkeisestä tuhosta. Kirjallisuudesta voidaan useasti lukea japanilaisten teollisuusjohtajien ihmettelyä, kuinka länsimainen kulttuuri tukee moraalista ja henkistä rappiota ja hyväksyy tuotannon tekijöiden halveksuvan käyttäytymisen tuotantolaitteiden kunnossapitoa ja -pitäjiä kohtaan. Länsimaisena toimintamallina pidettiin jakoa: ”minä käytän ja sinä korjaat” (I operate and You fix), joka japanilaisten mukaan salli koneiden käyttäjien tahallisesti ”romuttaa” tuotantokoneensa. (Järviö 2004, 20; Wireman 2004, 5.)

5.4 Koulutukseen valinta

Mekaaninen kunnossapitokoulutus järjestettiin TE-toimiston ja Ammattiopisto Lappian aikuiskoulutuksen tekniikan alan yhteistyönä. Opiskeluaika oli 19.10.2015–15.4.2016, josta työssäoppimisaika oli 11.1.–15.4.2016.

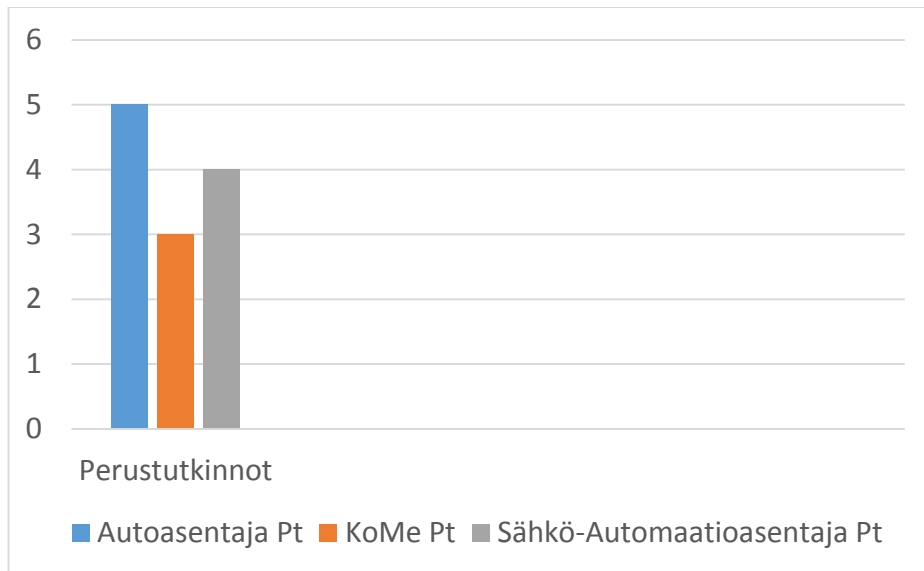
Tutkimusmenetelmänä tässä työssä käytettiin case-tutkimus- eli tapaustutkimusmenetelmää. Tutkimuksen sisältö tuotettiin eri ryhmien haastatteluiden perusteella.

Koulutus rajattiin koskemaan tekniikan alan perustutkinnon suorittaneisiin alle 25-vuotiaisiin työttömiin henkilöihin. Koulutukseen valittavilta edellytettiin kone- ja metallialan, autoalan, sähkö-automaatioalan tai kaivosalan perustutkintoa. Koulutukseen haku oli Työ- ja elinkeinotoimiston kautta. Hakemuksia koulutukseen tuli 42 kappaletta ja hakemusten perusteella haastatteluun kutsuttiin 20 henkilöä. Haastatteluun valitut henkilöt valitsi TE-toimiston virkailija yhdessä AO Lappian kouluttajan kanssa.

Valinta perusteena oli työttömyysaika ja sopiva perustutkinto sekä hakijan ikä. Poikkeuksia haastatteluun valittujen kohdalla tehtiin ikäkysymyksessä, koska katsottiin pitkän työttömyysjakson olevan ratkaisevampi kuin ikä. Haastattelun suoritti AO Lappian kouluttaja. Haastatteluun oli varattu aikaa 2 työpäivää ja haastateltavaa kohden 30 minuuttia. Haastattelussa käytettiin ennalta laadittua lomaketta (Liite 2.)

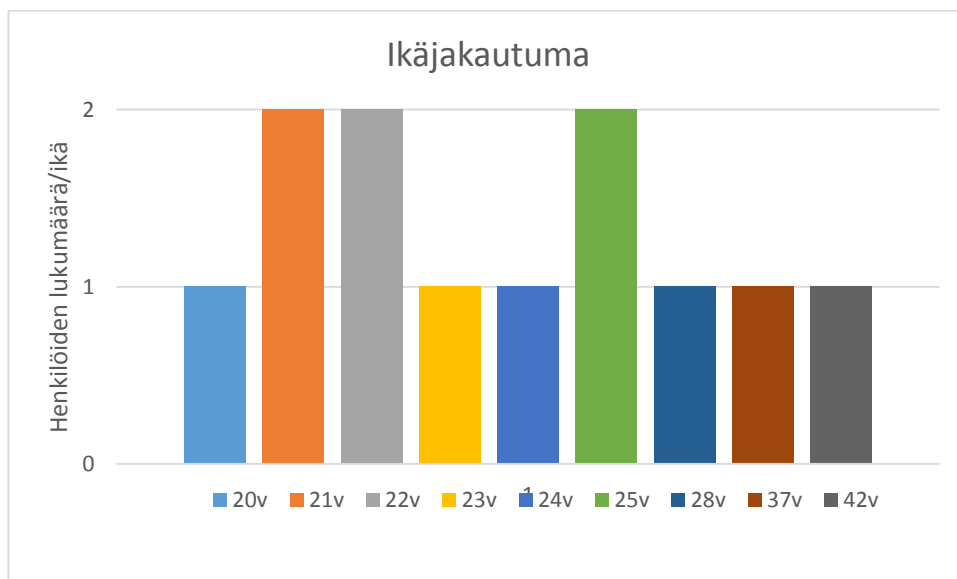
5.5 Koulutukseen valittujen taustatiedot

Haastattelun perusteella koulutukseen valittiin 12 henkilöä. Haastatteluun valittiin 12 mieshenkilöä, koska hakijoiden joukossa ei ollut yhtään hakukriteerit täyttävää naishenkilöä. Henkilöiden perustutkinnot koostuivat kone ja metallialan, autoalan ja sähkö-automaatioalan tutkinnoista (Kuvio 3).



KUVIO 3. Koulutukseen valittujen henkilöiden perustutkintojakautuma

Koulutukseen valittujen työkokemukset vaihtelivat muutamasta viikosta aina 12 vuoteen. Ikäjakautuma oli 20–42 vuotta (Kuvio 4).



KUVIO 4. Koulutukseen valittujen ikäjakautuma

5.6 Koulutuksen sisältö

Mekaaninen kunnossapitokoulutus pohjautui kunnossapidon ammattitutkinnon tutkinnon perusteisiin.

Koulutus kesti 6 kuukautta. Ensimmäiset 3 kuukautta opiskeltiin koululla kunnossapidon ammattitutkinnoin tutkinnonperusteissa mainittuja tutkinnon osia, joihin

kuuluvat: laakerointi ja tehonsiirto, voiteluhuolto, prosessilaitteiden kunnossapito, pneumatiikka ja hydraulikka. Koulutuksen yhteydessä suoritettiin myös työturvallisuus-, tulityö-, SFS 6002 sähkötyöturvallisuus- ja EA 1 kortti.

Seuraavat kolme kuukautta opiskelijat olivat työssäoppimassa. Työssäoppiminen pyrittiin järjestämään alueen teollisuuslaitoksiin, koska todennäköisin mahdollinen työllistäjä löytyy näiltä sektoreilta. Näissä yrityksissä työssäoppija sai mahdollisimman laajan käsityksen teollisuusprosessissa käytettävistä koneista ja laitteista.

5.7 Haastatteluiden toteutus

Haastattelut toteutettiin puolistrukturoituna haastatteluina eli haastattelupohja ja väittämät sekä kysymykset oli laadittu ennakkoon. Väittämiä oli yhteensä 10 kappaletta, joista viisi käsitteli työssäoppijan ammatillista kehittymistä ja oppimista työssäoppisjaksolla ja viisi käsitteli työssäoppimisjakson vaikutusta työssäoppijan työllistymiseen. Lisäksi lomakkeella oli neljä sanallista kysymystä. Lomakkeella eriteltiin haastateltavien kohderyhmät.

Kohderyhmiä oli yhteensä viisi:

- | | |
|---|----|
| 1) Työnantajan edustajat | TA |
| 2) Työntekijän edustajat | TT |
| 3) Opetusalan edustajat | OE |
| 4) Työ- ja elinkeinotoimiston edustajat | TE |
| 5) Työssäoppijat | TO |

Haastatteluissa käytetyt väittämät / kysymykset liittyivät työssäoppimiseen ja työssäoppimisjaksolla tapahtuvaan ammatillisen osaamisen kehittymiseen sekä mahdollisuuteen työllistyä jakson jälkeen työssäoppimispaikkaan.

6 TUTKIMUSTULOKSET JA NIIDEN ANALYSOINTI

6.1 Tutkimuksen eteneminen

Haastattelulomakkeella (Liite 1) oli väittämiä tutkimuskysymyksiin liittyen työssäoppimisen vaikutuksesta työssäoppijan oppimiseen ja työllistymiseen. Kohdassa A väittämiä oli viisi, mitkä liittyivät työssäoppijan oppimiseen ja kohdassa B väittämät liittyivät työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen ja niitä oli myös viisi. Väittämät arvioitiin neliportaisesti: täysin erimieltä tuotti yhden pisteen, jonkin verran eri mieltä oli kaksi pistettä, jonkin verran samaa mieltä oli kolme pistettä ja täysin samaa mieltä oli neljä pistettä. Tulokset koottiin yhteen kohderyhmittäin ja ne on ilmoitettu keskiarvoina kunkin väittämän kohdalla tässä luvussa. Kohderyhmien edustajille esitettiin vielä neljä kysymystä haastattelulomakkeen kohdassa C.

Tutkimuksen tulokset purettiin kohderyhmittäin sisällönanalyysimenetelmin, minkä jälkeen tulokset analysoitiin ja niistä rakennettiin yhteenveto. Tuloksista määriteltiin työssäoppimisen vaikutukset ammatillisen osaamisen kehittymiseen ja työssäoppimisen työllistävä vaikutus sekä miten näitä kysymyksiä voidaan kehittää edelleen.

6.2 Työnantajan edustajat

Työnantajan edustajina (TA) tutkimukseen osallistuivat Kemi-Tornio-alueen suurteollisuuden kunnossapito- ja käynnissäpitoinsinöörejä ja työnjohtajia, yhteensä 10 henkilöä.

A Työssäoppijan ammatillinen kehittyminen ja oppiminen työssäoppisjaksolla

Työnantajien yhteinen mielipide työssäoppijan asenteen ja motivaation vaikutuksesta osaamisen kehittymiseen oli yksiselitteinen: hyvä asenne ja motivaatio ovat perusedellytys tehtävien tekemiseen ja niissä onnistumiseen ja edelleen osaamisen kehittymiseen. Ilman näitä ei voi onnistua (4p/4p). Työssäoppijan aikaisemalla työkokemuksella ei katsottu olevan niin suurta merkitystä ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen itsessään (3,2p/4p), vaan siihen liitettiin usein myös suorittajan asenne ja motivaatio oppia uusia asioita.

Aikaisemman opiskelun vaikutus oli myönteinen vastaajilla, mutta ei ratkaisevasti merkittävä kehittymisen ja oppimisen suhteen (2,9p/4p). Työssäoppimisjakson merkitys koulutuksessa on kiistaton (4p/4p). Oppimistuloksiin se vaikuttaa merkittävästi ja ilman työssäoppimista ammatilliset oppimistulokset olisivat jääneet huomattavasti vähäisemmiksi. Kuten (Kulmala 1998, 28–29) totesi, että kun työ ja oppiminen sovitetaan yhteen työssäoppimisjaksolla, saadaan parempia työtu-
loksia.

Työnantajien edustajien mielestä työnohjaajan rooli työssäoppijan ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen on tärkeä (3,9p/4p). Ilman sitoutunutta työnohjaajaa ei työssäoppija voi menestyä tehtävässään oppia uusia asioita ja oikeita työtekniikoita. Työssäoppijan pitää myös ottaa itse vastuuta oppimisestaan.

B Työssäoppimisjakson vaikutus työssäoppijan työllistymiseen

Työllistymiseen vaikuttaa selvästi se millainen asenne ja motivaatio hakijalla on ollut työssäoppimisjaksolla (4p/4p). Työnantajan edustajat seuraavat näitä seikkoja jatkuvasti ja ne ovat ydinkysymyksiä kun valintoja tehdään. Ryhmäytymisen vaikutusta työllistymiseen arvioitiin kaksijakoisesti (3,3p/4p). Hyvin ryhmäytyvä työssäoppija on hyvä vaihtoehto työllistää ja ammattitaito kehittyy tekemällä.

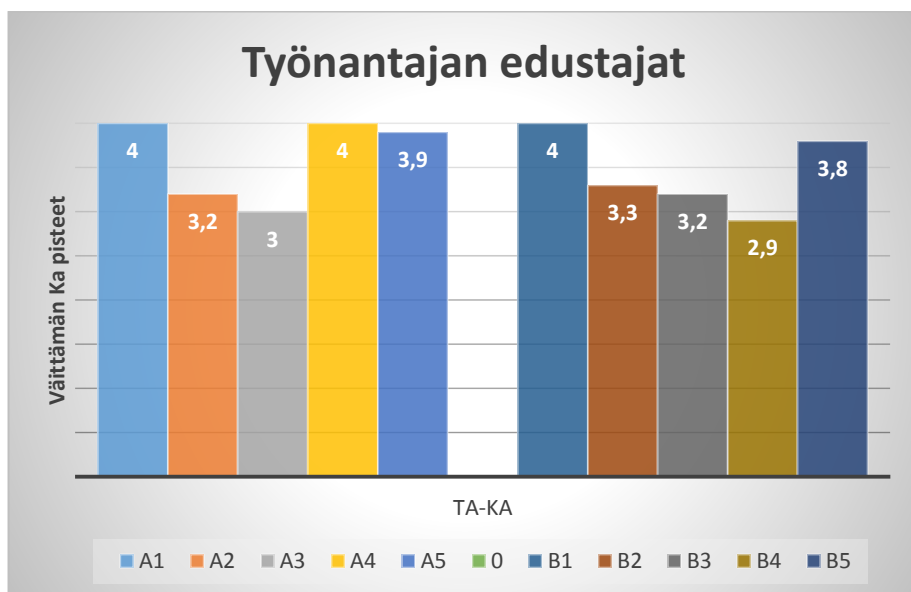
Hiljainen työssäoppija antaa itsestään etäisen kuvan ja hänet on vaikea oppia tuntemaan, mutta jos hän on tehtävissään ammattitaitoinen ja helposti oppii uusia asioita, voi hän myös olla hyvä valinta työnantajalle. Aikaisemmalla työkokemuksella oli vaikutusta työllistymiseen silloin, kun se oli hankittu työnantajan edustamalta alalta (3p/4p). Yleisesti sillä ei ollut niin suurta merkitystä, vaan työssäoppimisjaksolla osoitettu aktiivisuus ja osallistuminen työtehtäviin merkitsivät enemmän.

Työssäoppiminen voi myös edistää syrjäytyneiden ja työttömien työllistymistä ja koulutuskustannuksia ja toisaalta työssäoppiminen lisää joustavuutta ja yksilökohtaisten osaamistavoitteiden parempaa huomioimista. (Van Rens 2000, 39–40) Saman päätelmän voi tehdä tutkimusaineiston perusteella.

Aikaisemmin hankitun koulutuksen merkitys työllistymiseen oli hyödyllinen, silloin kun se oli hankittu työnantajan edustamalta alalta (3p/4p). Muunlainen koulutus

merkitsi myös jonkin verran, mutta siinä merkityksessä se ei ollut ratkaiseva. Työnantajien edustajien mielestä mekaaninen kunnossapitokoulutus oli yksi vaikuttavista seikoista työllistämisen ratkaisuja tehtäessä (3,7p/4p). Sen avulla työnantajilla oli mahdollisuus tutustua työssäoppijoihin paremmin ja näin varmistui heidän käytettävyydestään mahdollisina työntekijöinä, työssäoppimisjakson jälkeen.

Työnantajien mielipiteet A ja B väittämistä on koottu kuvioon 5. Kuvioista käy ilmi osallistujien keskiarvona lasketut mielipiteet esitetyistä väittämistä. Keskiarvolla yksi oltiin täysin eri mieltä ja keskiarvolla neljä oltiin täysin samaa mieltä väittämästä. Keskiarvot kaksi ja kolme ilmaisivat mielipiteitä jonkin verran eri mieltä ja jonkin verran samaa mieltä.



KUVIO 5. TA-edustajien A ja B väittämien keskiarvopisteet

C Työnantajien mielipiteitä ja kehitysehdotuksia työssäoppimiseen

Kolme kuukautta kestävä työssäoppimisjakson pituus oli työnantajien mielestä sopiva. Työssäoppimisjakson aikana työssäoppijat ehtivät ryhmäytyä hyvin kantahenkilökunnan kanssa ja he myös oppivat työalueet paremmin, kuin silloin jos työssäoppimisaika olisi lyhempi. Työnantajien edustajat pitivät hyvänä myös sitä, että työssäoppija pystyi antamaan itsestään parhaan kuvan osaamisestaan ja asenteestaan, työllistymisnäkökulmaa ajatellen. Työssäoppimisjakson pituudella

katsottiin olevan vaikutusta ammattiosaamisen kehittymiseen, koska ”tekemällä oppii” ja tämän johdosta aika on ratkaisevassa asemassa. Työssäoppimisaikaa ei pidä lyhentää, vaan mieluummin ehdotettiin kuukauden mittaista pidennystä neljään kuukauteen. (TA-Haastateltava 7) *”Saisi olla pidempikin, vaikka kuukausi lisää. Ehtii tutustua paremmin tehtaan eri paikkoihin.”*

Työnantajien edustajien mielestä ammatillinen osaaminen työssäoppimisjaksolla kehittyi selvästi. (TA-Haastateltava 1) *”Kyllä havaittiin selvä muutos. Tekninen osaaminen kehittyi selvästi.”* Työssäoppijoiden oma-aloitteisuus, varmuus ja inostuneisuus näkyivät positiivisesti työtehtävien hoidossa. (TA-Haastateltava 4) *”Paikallistuntemus lisääntyi oppi tekemään ammatillisia tehtäviä, uskaltaa tehdä itsenäisesti töitä ja oppi tekemään oikein. Itseluottamus kasvoi merkittävästi.”* Työnohjaajan merkitystä työssäoppijan kehittymiseen pidettiin tärkeänä.

(TA-Haastateltava 4) *”Ajan funktiona työssäoppijan ammattitaito ja käytettävyyys lisääntyvät. Oppilaan oma aktiviteetti ja kiinnostus opiskeluun ovat ensisijaisen tärkeitä ominaisuuksia. Työssäoppijalla on hyvät mahdollisuudet kehittyä.”*

Kysymykseen ”miten kehittäisit työssäoppimisjakson sisältöä, aikataulua, yhteistyötä oppilaitoksen ja yrityksen välillä?” työnantajien edustajien mielipide oli se, että työssäoppimisjakso on hyvä näin tai sitä pitäisi pidentää. (TA-Haastateltava 7) *”Lisää työssäoppimisaikaa. Pitää saada tehdä asennus töitä enemmän. Yhteistyömalli yrityksen ja oppilaitoksen välillä on hyvä.”* Pidentämisellä tavoiteltiin sitä, että työssäoppija voisi oppia eri alueilla monipuolisemmin erilaisia huoltoon ja kunnossapitoon liittyviä tehtäviä. Työnantajien edustajien mielestä työssäoppijoiden taustatiedot olisi hyvä selvittää ennen työssäoppimisjakson alkua, jotta heidät voitaisiin sijoittaa oikeaan työssäoppimispaikkaan yrityksen sisällä. Käytännössä tämä kartoitus tehtäisiin haastattelun avulla. Työssäoppimisjaksolla työssäoppijan ammatillisen osaamisen kehittymistä haluttiin arvioida näyttösuorituksen avulla. (TA-Haastateltava 5) *”Työssäoppimisjakson aikana voisi olla hyväksi, jos tehtäisiin yksi tai kaksi välityötä liittyen opittuihin asioihin työssäoppimisjaksolla. Samalla voitaisiin arvioida oppijan menestystä.”*

Työnantajien edustajien mielestä työssäoppiminen on yksi peruspilareista ammatillisen osaamisen kehittymiseen. Heidän mielestään työssäoppimismalli on toimiva ratkaisu.

(TA-Haastateltava 1) *“Työssäoppiminen on erittäin tärkeä osa koulutusta.”* (TA-Haastateltava 3) *“Jatketaan yhdessä työssäoppimisen kehittämistä.”* (TA-Haastateltava 9) *“Olemme saaneet hyviä tyyppejä porukkaamme, Jatketaan samaan malliin.”*

6.3 Työntekijän edustajat

Haastatteluun osallistuneet työntekijän edustajat olivat teollisuuden palveluksessa olevia kunnossapito asentajia ja he toimivat myös työssäoppijoiden ohjajina työpaikoilla. Haastatteluun osallistui 11 työntekijöiden edustajaa.

A Työssäoppijan ammatillinen kehittyminen ja oppiminen työssäoppisjaksolla

Työntekijöiden (TT) mielestä asenne ja motivaatio olivat kaikki kaikessa (3,9p/4p), kun sitä tarkastellaan oppimisen näkökulmasta työssäoppimisen aikana työpaikoilla. Aikaisemman työkokemuksen merkitys oli melko suuri (3,3p/4p) työssäoppimisen aikana tapahtuvaan oppimiseen, mutta sen ei katsottu olevan edellytys ammatilliseen kehittymiseen varsinkaan silloin kun työkokemus on hankittu muulta alalta.

Aikaisempi opiskelu auttaa oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen työssäoppimisjaksolla (3,1p/4p), mutta sen ei suoranaisesti katsottu olevan edellytys oppimiselle ja kehittymiselle. Työssäoppimisjaksolla oli suuri (4p/4p) merkitys ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen koska oppimisympäristö ja tehtävät olivat ammattia suoraan tukevia ja niitä ei voitu tarjota oppilaitos ympäristössä.

Työpaikkaohjaajan merkitys työssäoppijan ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen työpaikalla katsottiin olevan merkittävä (4p/4p), koska niin hyvässä kuin pahassakin hänen asenteensa ja motivaationsa voivat olla esteenä tai edistäjänä työssäoppijan kehittymiselle.

B Työssäoppimisjakson vaikutus työssäoppijan työllistymiseen

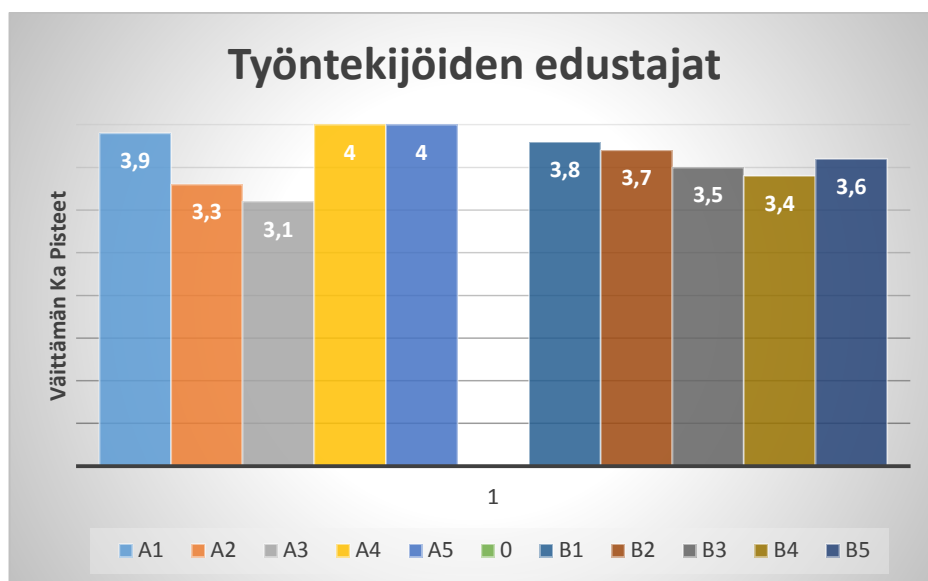
Työssäoppijan hyvä asenne ja motivaatio olivat työntekijöiden mielestä tärkeitä (3,8p/4p), mikäli työssäoppija halusi työllistyä työssäoppimisjakson jälkeen.

Työntekijät katsoivat että, oli vaikeaa ehdottaa työnjohdolle sellaisen henkilön palkkaamista, minkä katsottiin suhtautuvan työtehtäviin välinpitämättömästi.

Työssäoppijoiden ryhmäytyminen vakituisen henkilökuntaan kuuluvien kanssa katsottiin tärkeäksi (3,7p/4p), mutta ei välttämättömäksi silloin kun oppija pystyi osoittamaan muilla keinoin tarpeellisuutensa työyhteisössä. Ammattimaista otetta ja tehtävien hoitoa arvostettiin siten että se korvasi mahdollisen puutteen sosiaalisissa taidoissa.

Työntekijöiden mielestä aikaisemmalla työkokemuksella oli (3,5p/4p) merkitystä työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen, mutta suurempi merkitys oli meneillään olevalla työssäoppimisjaksolla, missä työssäoppija pystyi osoittamaan osaamisensa ja halunsa oppia tekemään työtehtäviä työnantajan toivomalla tavalla.

Aikaisemmalla koulutuksella oli merkitystä (3,4p/4p) työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen silloin kun koulutus oli työtehtäviin liittyvää alan koulutusta. Mekaaninen kunnossapitokoulutus katsottiin tärkeäksi (3,6p/4p) työllistymiseen vaikuttavaksi tekijäksi. Työntekijöiden mielestä tämä mahdollisti sijoittumisen tehtäisiin työssäoppimisjaksoksi. TT väittämien A ja B keskiarvopisteet on koottu kuvioon 6.



KUVIO 6. TT-edustajien A ja B väittämien keskiarvopisteet

C Työntekijöiden edustajien kehitysehdotuksia työssäoppimiseen

Työntekijöiden edustajien mielestä työssäoppimisjakson pituus oli sopiva. Työssäoppijat ehtivät tutustua kanta henkilökuntaan ja alueisiin missä he työskentelivät. (TT-Haastateltava 10) *“Työskentely alueet ovat isoja. Paikallistuntemus ei onnistu lyhemmässä ajassa.”*

Työssäoppijoiden ammatillinen kehittyminen näkyi selvästi työssäoppimisjakson aikana. (TT-Haastateltava 8) *“Havaittiin kehittymistä. Oma-aloitteellisuus lisääntyi.”* Se näkyi myös (TT-Haastateltava 3) *“Aktiivisuutena.”*

Työntekijöiden edustajat toivoivat enemmän yhteistyötä yrityksen ja oppilaitoksen välillä, mutta yleensä yhteistyö toimi hyvin. (TT-Haastateltava 11) *“Enemmän yhteistyötä oppilaitoksen ja yrityksen välille.”* (TT-Haastateltava 7) *“Työssäoppiminen toimii hyvin tällä hetkellä.”*

Työntekijöiden edustajat olivat yleensä työpaikka ohjaajia ja heidän mielestään ongelmia aiheutti se että he eivät aina voineet olla työssäoppijoiden ohjauksessa mukana, koska heidän työnsä oli myös muissa kohteissa.

6.4 Opetusalan edustajat

Opetusalan edustajia (OE) osallistui haastatteluun 9 henkilöä. He olivat tekniikan alan opettajia ja kouluttajia. Heidän tehtäviin kuuluivat työssäoppimiseen liittyvät toimet nuorten ja aikuisten koulutuksissa.

A Työssäoppijan ammatillinen kehittyminen ja oppiminen työssäoppisjaksolla

Opetusalan edustajien mielestä työssäoppijan motivaatio ja asenne vaikuttivat oppimiseen ja kehittymiseen ratkaisevasti työssäoppimisjaksolla (4p/4p), koska reflektiota ei synny ilman edellä mainittuja vaikuttavia elementtejä. Oppimistapah-tuma edellyttää aktiivista henkilökohtaista osallistumista tehtäviin, missä halutaan oppia.

Aikaisemman työkokemuksen merkitystä oppimiseen arvioitiin jonkin verran merkitykselliseksi (3,2p/4p), mutta ei ratkaisevaksi työssäoppijan kehittymiseen ja oppimiseen työssäoppimisjaksolla. Aikaisemman opiskelun katsottiin vaikuttavan jonkin verran oppimiseen (2,8p / 4p) työssäoppimisjaksolla.

Työssäoppimisjaksolla oli opetusalan edustajien mielestä suuri merkitys oppimiseen (3,8p/4p). Työssäoppimispaikan piti olla mieleinen työssäoppijan näkökulmasta jotta oppimista ja ammatillista kehittymistä tapahtui.

Työpaikkaohjaajien merkitys työssäoppijoiden oppimiseen oli tärkeä (3,8p/4p), koska hänellä oli opettajien ja kouluttajien mielestä ylin valta päättää mihin suuntaan työssäoppimista jaksolla viedään. Työn ohjaajan ammattitaitoa siirtyi työssäoppijaan vain silloin kun ohjaaja niin halusi.

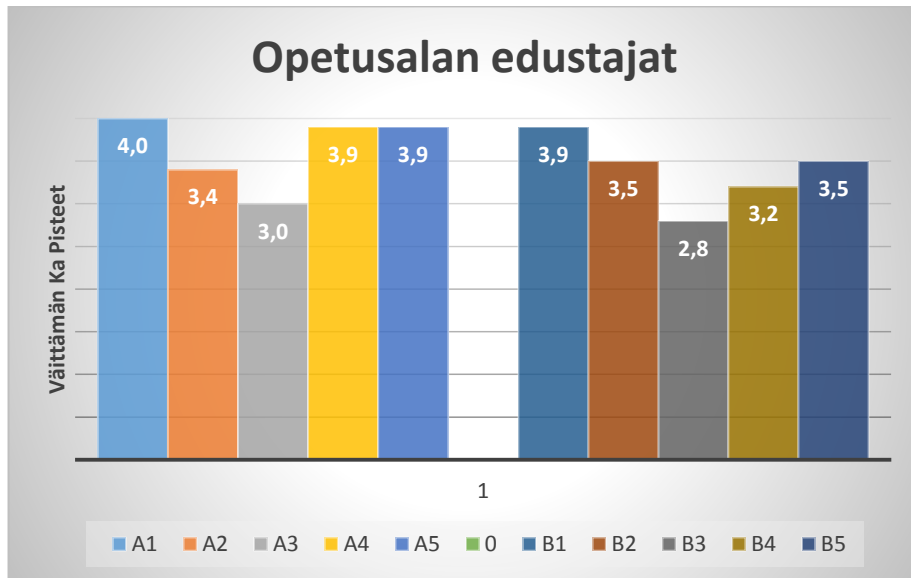
B Työssäoppimisjakson vaikutus työssäoppijan työllistymiseen

Opetusalan edustajien mielestä työssäoppijan hyvä asenne ja motivaatio työtehtävien hoidossa olivat työllistymisen perusedellytys (4p/4p). Työyhteisössä seurattiin juuri näitä ominaisuuksia niin työntekijä- kuin työntekijöiden edustajien taholta, mikäli haluttiin työssäoppija työllistää työssäoppimisjakson jälkeen.

Työssäoppijan ryhmäytyminen työyhteisöön katsottiin olevan tärkeää (3,4p/4p), mutta ei pääasiallisin syy työllistymisen kannalta. Hiljainen ja asiallinen suorittaja ansaitsi paikkansa työyhteisössä siinä missä ”tarinan iskijäkin”.

Aikaisemman työkokemuksen merkitys työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen, vaikutti opettajien mielestä jonkin verran (2,4p/4p), mutta sen ei katsottu olevan ratkaiseva tekijä. Ratkaisevampaa oli työssäoppijan sen hetkinen taso työtehtäviin nähden. Aikaisempi koulutus opetusalan edustajien mielestä vaikutti jonkin verran työllistymiseen (2,8p/4p).

Mekaanisen kunnossapitokoulutuksen katsottiin mahdollistavan työssäoppijoiden työllistymisen työssäoppimisjakson jälkeen melko hyvin (3,4p/4p), koska se mahdollisti oppijoiden sijoittumisen työssäoppimisjaksolle erilaisiin teollisuuslaitoksiin, missä valtaosa alueen työpaikoista sijaitti. Työssäoppijan henkilökohtainen toiminta työssäoppimispaikoissa oli kuitenkin ratkaisevampi tekijä työllistymisessä. Opetusalan edustajien mielipiteiden keskiarvopisteet A ja B väittämistä on koottu kuvioon 7.



KUVIO 7. OE-edustajien A ja B väittämien keskiarvopisteet

C Opetusalan edustajien mielipiteitä työssäoppimiseen liittyen

Opetusalan edustajien mielestä jakson pituus oli riittävä tai sitä voitaisiin lisätä yhdellä kuukaudella. (OE-Haastateltava 8) *”Voisi olla kuukauden pitempi. Sopii oppisopimuksen koe aikaan paremmin. Oppii useamman tehtävän. Vaihtomahdollisuus useammalle osastolle jakson aikana, tehtaen sisällä.”* Jakson pituutta pidettiin sopivana myös siksi, koska se alkoi näkyä ammatillisena kehittymisenä työssäoppijoiden toiminnoissa. (OE-Haastateltava 9) *”Hyvä pituus. Kerkeää päästä sisälle työtehtävistä ja luoda suhteet henkilökuntaan.”* Työssäoppimisjakson pituudella opetusalan edustajien mielestä oli monipuolinen vaikutus työssäoppimiselle, kuten seuraavasta kommentista voidaan arvioida. (OE-Haastateltava 1) *”Työssäoppimisjakson pituus on riittävä. Ammatillinen kehittyminen pääsee hyvään vauhtiin pitkäköön työssä oppimisjakson aikana. Työssäoppijan omasta motivaatiosta ja asenteesta riippuu kuinka paljon hän oppii oppimisjakson aikana.”*

Opetusalan edustajien mielestä työssäoppimisjaksolla oli suuri merkitys työssäoppijoiden kehittymiseen ja se ilmeni esimerkiksi varmuutena työtehtävien hoidossa. (OE-Haastateltava 8) *”Kyllä tekemisessä alkaa näkymään tietty varmuus. Teoria ja käytäntö yhdistyvät työssäoppimisjaksolla jolloin oppimista tapahtuu.”* Työn ohjaajan merkitys työssäoppimiseen oli opetusalan edustajien mielestä yksi tärkeimmistä. (OE-Haastateltava 1) *”On havaittu merkittävää kehittymistä niissä*

työssä oppimispaikoissa, joissa työssä oppimishjaaja oli motivoitunut opettamaan opiskelijaa. Oppilaan oma halu ja motivaatio kehittyä ratkaisevat suurimman osan ammatillisesta kehitymisestä. Se on ilmentynyt parhaiten opiskelijoiden työllistymisenä harjoitteluyrityksiin.” Työssäoppimispaikalla oli myös vaikutusta työssäoppijan kehittymiseen. (OE-Haastateltava 3) *“Kehittyy ja ei kehity riippuu kovasti top paikasta. Motivoi onnistuessa.”*

Opetusalan edustajien mielestä työssäoppisjaksoa ja sen sisältöä voitaisiin kehittää esimerkiksi lisäämällä työpaikkaohjaajien koulutusta. (OE-Haastateltava 2) *“Työssä oppimishjaajia kouluttamalla saataisiin ohjaajista vielä enemmän irti, jotta opiskelijat kehittyisivät vielä enemmän. Työssäoppimispaikan vaihto vähän erilaisiin tehtäviin jakson puolella välissä voisi kehittää ammatillista osaamista vielä enemmän.”* Työssäoppimisjaksojen merkitys koulutuksessa oli vastaajien mielestä erityisen tärkeä ammatillisen kehittymisen kannalta ja työpaikkojen ja oppilaitoksen yhteistyö oli toimivan työssäoppimisen kannalta pääosassa. (OE-Haastateltava 7) *“Työvaltainen oppiminen lisääntyy entisestään. Samalla yhteistyön merkitys työpaikan ja oppilaitoksen välillä kasvaa, jotta opetus on oppimisen mahdollistaja. Yhteistyön onnistumisen perusta on roolien mukainen toiminta: työpaikalla ollaan työn ammattilaisia ja oppilaitoksessa pedagogiikan ammattilaisia. Yhteistyö vapauttaa työpaikan ydintehtävänsä ja bisnekseen. Työvaltaisen oppimisen lisääntyessä pitää huolehtia osapuolten resurssit tehtävänsä.”*

Työssäoppimista voisi kehittää opetusalan edustajien mielestä esimerkiksi työssäoppimispankillä, mikä olisi yhteydessä työnvälityksen kanssa. Myös opettajilla voisi olla käytössä työelämäjaksot, joilla voitaisiin tutustua paremmin työelämän haasteisiin ja tarpeisiin. (OE-Haastateltava 7) *“Meillä voisi olla työssäoppimispankki, työnvälitykseen liittyen. Opettajien työelämäjakso, tutustuminen eri yrityksiin työn kautta. Kesto n. 2kk.”* Mekaanisen kunnossapitokoulutuksen mallin, koululla tapahtuvan opetuksen ja työssäoppimisen suhteen, katsottiin olevan myös hyvä vaihtoehto muissakin koulutuksissa. (OE-Haastateltava 3) *“Mekaaninen kunnossapitokoulutus on tullut tarpeeseen, koska työllistymisprosentti on hyvin korkea, muuhun samantapaiseen koulutukseen verrattuna.”* Työssäoppimisen merkitys oli opetusalan edustajien mielestä oppimisen kannalta tärkeä ja sitä pitäisi entisestään kehittää yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. (OE-Haas-

tateltava 6) *“Yhteinen työ työelämään kasvattamisessa ja työelämässä osaamisen kehittämisessä on edellytys sille, että osaaminen on tulevaisuudessa Suomen kilpailukyvyn yhä vahvempi tekijä.”*

6.5 Työ- ja elinkeinotoimiston edustajat

Työ ja elinkeinotoimiston (TE) edustajina oli henkilöitä, joiden tehtäviin kuuluvat työvoimapolitiittiset koulutukset, kuten Mekaaninen kunnossapitokoulutus. He toimivat koulutuksen tilaajan roolissa ja heillä on työnsä puolesta kokemusta työssäoppimisesta. Haastatteluun osallistui tästä ryhmästä kolme henkilöä.

A Työssäoppijan ammatillinen kehittyminen ja oppiminen työssäoppisjaksolla

TE-toimiston edustajien mielestä asenne ja motivaatio olivat kaiken oppimisen ja kehittymisen edellytys (4p/4p) työssäoppimisjaksolla. Työssäoppijoiden huono motivaatio ja asenne vaikuttaisi myös seuraavien uusien työssäoppijoiden mahdollisuuksiin päästä työssäoppimaan näihin työpaikkoihin, koska työnohjaajat kokisivat turhautumista huonojen työssäoppimiskokemusten johdosta.

Työssäoppijan aikaisempi työkokemus vaikutti TE-toimiston edustajien mielestä jonkin verran (3,3p/4p), mutta se ei ollut edellytys hyvään oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen työssäoppimisjaksolla. Aikaisemman opiskelun vaikutus oppimiseen oli TE-toimiston edustajien mielestä yleensä (3p/4p) ”jonkin verran samaa mieltä”. Meneillään olevan työssäoppimisen oppimista edistävä vaikutus oli jokaisen henkilön omasta motivaatiosta riippuvainen.

TE-toimiston edustajien mielestä työssäoppimisjakson merkitys oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen on merkittävä (4p/4p). Ilman työssäoppimisjaksoa ei ammatillista kehittymistä voi tapahtua, koska oppilaitoksen oppimisympäristö ei voi tarjota niitä olosuhteita mitä työpaikoilla on.

Työpaikkaohjaajan vaikutus oppimiseen ja kehittymiseen arvioitiin vastaajien mielestä tärkeäksi (3,3p/4p), mutta lopullinen vastuu kehittymisestä oli työssäoppijoilla. Työpaikkaohjaajan merkitys työssäoppijan ammatilliseen kehittymiseen työssäoppimisjakson kuluessa tasoittuu kun työssäoppijan varmuus lisääntyy.

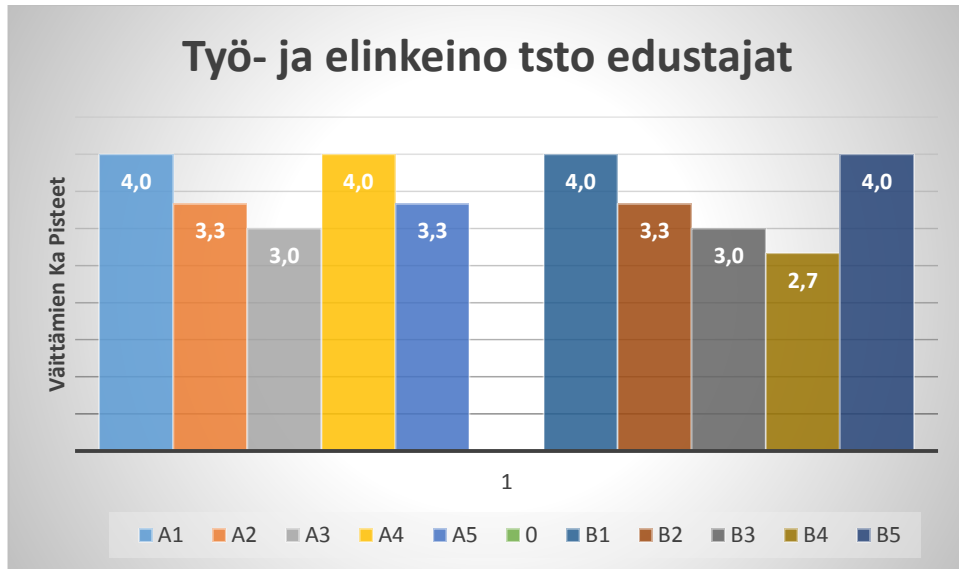
B Työssäoppimisjakson vaikutus työssäoppijan työllistymiseen

TE-toimiston edustajien mielestä asenteella ja motivaatiolla oli suuri merkitys (4p/4p) työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen. Heidän mielestä TE toimiston asiakkaiden työllistyminen oli myös riippuvainen edellä mainituista seikoista.

Vastaajien mielestä työssäoppijoiden ryhmäytyminen työpaikalla toimivien henkilöiden kanssa vaikutti työllistymiseen hyvin (3,3p/4p). Se ei kuitenkaan ollut heidän mielestä ainoa syy työllistä, vaan ammatillisella osaamisella ja asenteella oli suuri merkitys.

Vastaajat olivat jonkin verran samaa mieltä (3p/4p) siitä, että aikaisempi työkokemus vaikutti työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen. Aikaisempi työkokemus ei yksin riitä työpaikan saamiseen, vaan menestys kyseisellä työssäoppimisjaksolla merkitsi paljon.

Aikaisemman koulutuksen merkitystä työllistymiseen pidettiin jonkin verran (2,6p/4p) tärkeänä, mutta sitä ei pidetty työllistymisen ehtona. Mekaaninen kunnossapitokoulutus oli vastaajien mielestä tärkeä (4p/4p) työllistymisen kannalta. Koulutukseen osallistuneista työllistyi 83 % (10/12). Työ- ja elinkeinotoimiston edustajien mielipiteiden keskiarvopisteet A ja B osien väittämistä on koottu kuvioon 8.



KUVIO 8. TE toimiston- edustajien A ja B väittämien keskiarvopisteet

C Työ- ja elinkeinotoimiston edustajien mielipiteitä työssäoppimiseen

Työssäoppimisjakson pituus, kolme kuukautta, toimi TE-toimiston edustajien mielestä hyvin, koska siinä ajassa ehti oppia tekemään ammattitöitä, oppi tuntemaan paikkoja ja ryhmäytymään henkilökunnan kanssa. (TE-Haastateltava 1) *”Työssäoppimisjakso on riittävä. Sopivan mittainen jakso, jossa keskeiset asiat otetaan esille. Sen vuoksi pidempi jakso ei ole tarkoituksenmukainen. Napakka paketti on paras.”* Liian pitkä työssäoppimisjakso oli TE edustajien mielestä huono vaihtoehto, koska se vaikutti työssäoppijoiden motivaatioon heikentävästi. (TE-Haastateltava 3) *”Liian pitkä top-jakso voi heikentää motivaatiota (opiskelijat voivat kokea tekevänsä ilmaista työtä).”*

TE-toimiston edustajien mielestä työssäoppijoilla tapahtui ammatillista kehittymistä työssäoppimisjakson aikana. (TE-Haastateltava 1) *”Kaikilla tapahtuu ammatillista kehitystä. Oppilaitoksessa tapahtuvassa opetuksessa opiskellaan ammattiin liittyvä osaaminen. Työssäoppimisjaksolla opiskelija näkee, miten hänen työpanoksensa ja osaamisensa sijoittuu työpaikalla olevaan kokonaisuuteen.”* Heidän mielestä kokemuksellinen oppiminen on keskiössä työssäoppimisjaksolla. (TE-Haastateltava 2) *”Onnistumisen kokemusten kautta kehittyä ammatillisesti. Myös työyhteisötaidot kehittyvät.”*

TE-toimistoan edustajien mielestä työssäoppimisjaksoa voitaisiin kehittää esimerkiksi lisäämällä yhteistyötä toimijoiden kesken. (TE-Haastateltava 1) *”Koulutajan tulee seurata työssäoppimisen etenemistä ja työnantajan pitäisi entistä aktiivisemmin antaa myös oma-aloitteisesti palautetta siitä, miten työssäoppiminen sujuu.”* Heidän mielestä olisi myös hyvä jos työssäoppimisjakso ajoittuisi kevääseen, koska silloin olisi parempi mahdollisuus työllistyä työssäoppimisjakson jälkeen. (TE-Haastateltava 2) *”Toteutus näin kevättalvella on työllistymismahdollisuuksien kannalta hyvä. Koulutuksen vaikuttavuus ja opiskelijan rohkeus/motivaatio laskevat jos työttömyys pitkittyy.”*

TE-toimiston edustajien mielestä työssäoppimisjakso on erittäin tarpeellinen tällä alalla ja koulutusta pitäisi kehittää enemmän työpainotteiseksi. (TE-Haastateltava 2) *”Työssäoppimisjakso on tällaisella alalla ehdottomasti tarpeen. Kaiken kaikkiaan koulutuksia tulee kehittää työpainotteisiksi.”* Työssäoppijoiden sosiaaliset taidot kehittyvät ja heillä on mahdollisuus solmia tärkeitä kontakteja työnantajiin työssäoppimisjakson aikana. (TE-Haastateltava 1) *”Työllistymisen kannalta työssäoppiminen on tärkeää (kontaktit, todellisessa työympäristössä saatu kuva alan tehtävistä ja toimintatavoista jne..)”* (TE-Haastateltava 3) *”Varsinkin nuorilla myös sosiaalinen rohkeus lisääntyy. Uskaltavat toivottavasti paremmin kysyä töitä.”*

6.6 Työssäoppijat

Työssäoppijoiden (TO) edustajina olivat mekaaniseen kunnossapitokoulutukseen osallistuneet opiskelijat. He olivat työssäoppimisjaksolla Kemi-Tornio alueen teollisuuslaitoksissa kolmen kuukauden ajan. Työssäoppimisjaksolla heidän tehtäviin kuuluivat erilaiset kunnossapito ja käynnissäpitotehtävät. Työssäoppijoita tähän tutkimukseen osallistui yhteensä 16 henkilöä. Neljä heistä oli osallistunut mekaanisen kunnossapidon koulutukseen aikaisemmilla kursseilla.

A Työssäoppijan ammatillinen kehittyminen ja oppiminen työssäoppimisjaksolla. Työssäoppijoiden asenne ja motivaatio vaikuttavat selvästi (3,9p/4p) edistävästi heidän ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen työssäoppimisjaksolla. Työssäoppijoiden mukaan ilman hyvää motivaatiota ja asennetta ei kehittymistä voi tapahtua.

Työssäoppijoiden mukaan aikaisemmalla työkokemuksella ei katsottu olevan niin suurta merkitystä (2,8p/4p) oppimiseen, vaan meneillään oleva työssäoppimisjakso oli ratkaisevampi kehityksen suhteen.

Aikaisemman opiskelun merkitystä osaamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen ei pidetty tärkeänä (2,7p/4p). Työssäoppijoiden mielestä aikaisemmillä opinnoilla oli merkitystä vain silloin kun ne kohdistuivat kunnossa- tai käynnissäpitoon.

Työssäoppijoiden mielestä työssäoppimisjaksolla oli suuri merkitys osaamiseen ja ammatilliseen kehittymiseen (3,8p/4p). Koulutusjakso ilman työssäoppimisjaksoa olisi työssäoppijoiden mielestä vaikuttanut oppimiseen vain välttävästi.

Työpaikkaohjaajan vaikutus oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen arvioitiin tärkeäksi (3,9p/4p). Hyvä työpaikkaohjaaja huomioi jatkuvasti työssäoppijaa ja työtehtävien edetessä kertoo mitä ollaan tekemässä, mikä taas auttaa työssäoppijaa kehittymään ammatillisesti.

B Työssäoppimisjakson vaikutus työssäoppijan työllistymiseen

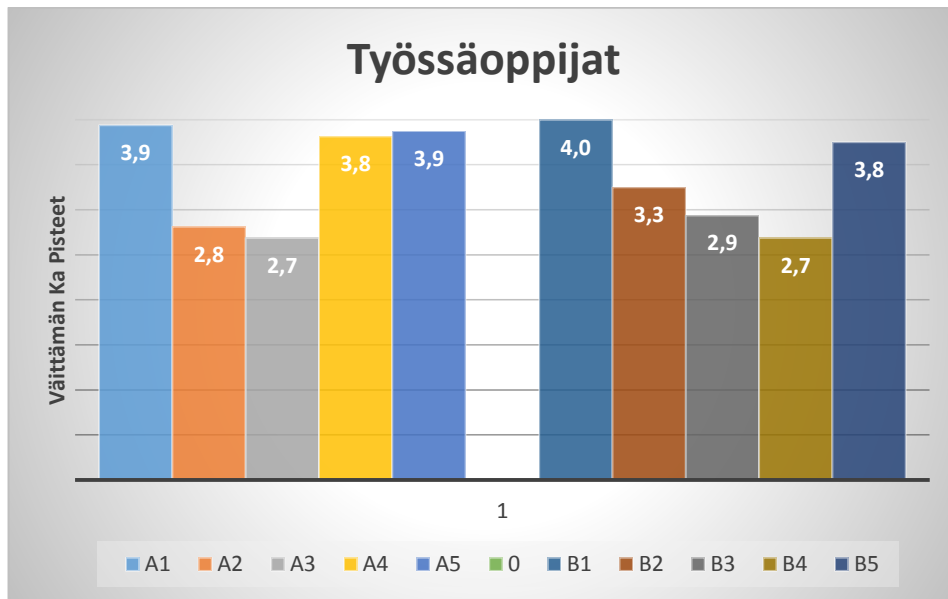
Työssäoppijat olivat yksimielisiä siitä (4p/4p), että työssäoppijan hyvä asenne ja motivaatio vaikuttavat työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen. Työssäoppijoista työllistyi työssäoppimisjakson jälkeen 10 henkilöä kahdestatoista.

Työssäoppijan ryhmäytymistä henkilökunnan kanssa pidettiin tärkeänä (3,3p/4p), mutta sitä ei pidetty esteenä työllistymiselle niiden henkilöiden kohdalla, jotka olivat seurassa vähemmän esillä.

Aikaisemman työkokemuksen merkitystä työssäoppijoiden mielestä pidettiin jonkin verran (2,9p/4p) tärkeänä, mutta tärkeämmäksi katsottiin se miten työssäoppija pystyi osallistumaan työtehtäviin työssäoppimisjaksolla.

Aikaisemman koulutuksen vaikutusta työllistymiseen arvioitiin työssäoppijoiden kesken jonkin verran (2,7p/4p) tärkeäksi. Vaikutusta oli myös sillä mitä opintoja työssäoppijalla oli aikaisemmin ollut.

Työssäoppijoiden mielestä mekaanisen kunnossapitokoulutuksen vaikutus työllistymiseen oli merkittävä (3,75p/4p). Mekaanisen kunnossapitokoulutuksen avulla työssäoppijoille avautui mahdollisuus päästä käytännön tehtäviin eri teollisuuslaitoksiin, mikä taas mahdollisti työllistymisen työssäoppimisjakson jälkeen. Työssäoppijoiden mielipiteet A ja B väittämistä keskiarvoina on koottu kuvioon 9.



KUVIO 9. Työssäoppijoiden A ja B väittämien keskiarvopisteet

C Työssäoppijoiden mielipiteitä työssäoppimiseen

Työssäoppijoiden mielestä työssäoppimisjakson pituus oli yleensä sopiva, mutta olisi voinut olla myös kuukauden pitempi. (TO-Haastateltava 2) *”Jakson pituus oli sopiva. Oppimista tapahtui merkittävästi koska aikaa siihen oli riittävästi.”* Työssäoppijoiden mielestä työssäoppimisjaksolla pitää olla riittävästi aikaa oppia tuntemaan työalueet ja henkilökunta ja myös ammatillinen kehittyminen vaatii aikaa. (TO-Haastateltava 1) *”Oppii tuntemaan hyvin henkilökunnan ja henkilökunta oppii tuntemaan työssäoppijan. Paremmiin mahdollistaa työnsaannin.”* (TO-Haastateltava 5) *”Kolme kuukautta on riittävä. Kuukausi aivan liian lyhyt. Olisi ollut vielä uusia tehtäviä opittavana, mutta paljon ehti oppiakkin.”*

Työssäoppijoiden mielestä ammatillista kehittymistä työssäoppimisjaksolla tapahtui merkittävästi. Suurella osalla työssäoppijoista ei ollut aikaisempaa työkokemusta suurteollisuuden kunnossa ja käynnissäpito tehtävistä. (TO-Haastateltava 8) *”Alussa ei ollut tietoa teollisuudesta ollenkaan. Työssäoppimisaikana opin*

paljon teollisuuteen liittyviä uusia asioita. Varmuutta tekemiseen tuli koko ajan lisää työssäoppimisjakson aikana.” Erilaisten työvälineiden käyttö ja tehtävien suorittaminen ammattimaistui. (TO-Haastateltava 3) *”Erittäin hyvin oppi tekemään hommia. Alussa peukalo keskellä kämmentä, mutta loppupäästä ammatti töitä pystyi tekemään yksin. Työkalujen käyttö paranee ja oppii uusia käyttämään. Työmenetelmät ammattimaistuivat.”*

Työssäoppijoiden mielestä työssäoppimisjakson pituus, sisältö ja ajankohta olivat yleensä hyviä. (TO-Haastateltava 4) *”Ei minun mielestä tarvitse muuttaa tai lisätä mitään, koska oli mukavaa kun sai tehdä monipuolisesti erilaisia töitä, eri aikoina kun oli vuorotyö.”* (TO-Haastateltava 3) *”Olin tyytyväinen työssäoppimisjaksoon. Paras työssäoppimispaikka tähän koulutukseen. Ei mielessä mitään kehityskohdetta. Ei mitään lisää ja ei mitään pois.”* Työssäoppimisjakson ajankohta oli työssäoppijoiden mielestä onnistunut hyvin, koska työllistymismahdollisuudet paraniivat kesää kohti mentäessä. (TO-Haastateltava 15) *”Aika taulutus oli hyvä, koska työssäoppiminen tapahtui juuri ennen kesä töihin valintoja.”*

Työssäoppijoiden mielestä työssäoppimisjakso oli onnistunut hyvin. (TO-Haastateltava 10) *”Mukava jakso. Erittäin tärkeä jakso koko koulutusta silmällä pitäen. Työssäoppimispaikka ylitti odotukset, vaikka tehtävät olivat enemmän tuotannon puolella.”* Työssäoppijat toivoivat saavansa enemmän vastuuta tehtävien hoidossa. (TO-Haastateltava 14) *”Työpaikalla voisi antaa enemmän vastuuta töistä työssäoppijalle eli ohjaaja ohjaa ja työssäoppija tekee.”*

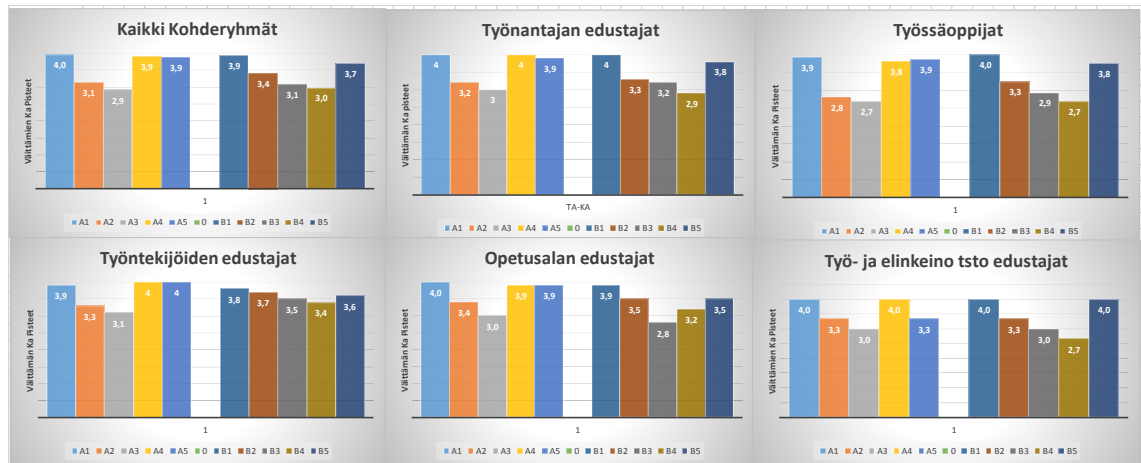
7 JOHTOPÄÄTÖKSET

Tutkimuskysymyksiin ”Voiko työssäoppimisjaksolla oppia ja kehittyä ammatillisesti ja millainen vaikutus sillä on työssäoppijan työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen?” haastateltiin viittä kohderyhmää, joihin osallistui yhteensä 49 henkilöä. Kohderyhminä olivat: työnantajan- (10), työntekijöiden- (10), opetusalan- (10), työ- ja elinkeinotoimiston- (3) ja työssäoppijoiden (16) edustajat. Työssäoppijoiden edustajiin, 12. nykyisen lisäksi, kuuluivat myös neljä aiempiin kursseihin osallistunutta henkilöä.

Lähtötilanteessa oli mekaanisen kunnossapidon opiskelijaryhmä, johon kuului 12 henkilöä ja jonka koulutus kesti 6 kuukautta, mistä kolme kuukautta opiskeltiin koululla ja sen jälkeen työssäoppimisjakso, minkä pituus oli kolme kuukautta. Ryhmään oli valittu haastattelun jälkeen 12 opiskelijaa, joiden pohjakoulutus oli joltakin tekniikan alalta ja ikä oli keskimäärin 25 vuotta.

Keskeisiä kysymyksiä haastattelussa olivat: ”Miten nuori kehittyy työssäoppimisjaksolla ja minkälaiset mahdollisuudet hänellä on työllistyä työssäoppimisjakson jälkeen?” Minkälainen rooli on työssäoppijan asenteella ja motivaatiolla? Miten aikaisempi työkokemus vaikuttaa kehittymiseen tai työllistymiseen? Onko aikaisemmalla opiskelu historialla merkitystä edellä mainittuihin asioihin? Mikä on työssäoppimisjakson merkitys yleensä koulutuksessa? Minkälainen rooli on työpaikan ohjaajalla näissä kysymyksissä? Miten työssäoppijan ryhmäytyminen vaikuttaa näihin kysymyksiin? Mahdollistaako Mekaaninen kunnossapitokoulutus malli työssäoppijan työllistymisen, työssäoppimisjakson jälkeen?

Kuvioon 10. on koottu kokonaiskuvaus kaikista kohderyhmistä yhdessä, mistä ilmenee kaikkien viiden ryhmän mielipiteet esitettyihin A ja B väittämiin, työssäoppimisen vaikutuksesta oppimiseen ja työllistymiseen.



KUVIO 10. Kaikki kohderyhmät yhdessä, A ja B väittämien keskiarvot

Ryhmien välillä mielipide-erot olivat vähäisiä A osan väittämiin, työssäoppimisen vaikutuksesta oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen työssäoppimisjaksolla. Työnohjaajan merkitystä, työssäoppijan osaamisen kehittymiseen työssäoppimisjaksolla, arvioitiin ryhmien välillä eniten poikkeavasti. Väittämien suurimman ja pienimmän keskiarvon piste-ero oli 0,7 pistettä. B osan väittämiin suhtauduttiin pääpiirteittäin samansuuntaisesti. Aikaisemman työkokemuksen ja koulutuksen suhteen oli pientä poikkeamaa ryhmien välillä.

Vastaajien yleinen mielipide on se että asenne ja motivaatio ovat ratkaisevassa roolissa (3,98p/4p) niin oppimisessa kuin työllistymisessä työssäoppimisjaksolla tai sen jälkeen. Ilman näitä ominaisuuksia ei kokemuksellista oppimista tapahdu ja työnantajien on vaikea hyväksyä heitä työntekijöikseen.

Aikaisemman työkokemuksen merkitys osaamisen kehittymiseen ja työssäoppijan työllistymiseen on jonkin verran tärkeää (3p/4p). Aikaisempi työkokemus merkitsee silloin enemmän kun se on hankittu alalta missä ollaan työssäoppimassa. Työssäoppimisjaksolla työssäoppijan toiminta merkitsee enemmän kuin aikaisempi työkokemus.

Aikaisemmalla koulutuksella on jonkin verran merkitystä (2,8p/4p) työssäoppijan oppimiseen ja työllistymiseen. Työssäoppijan menestys työssäoppimisjaksolla on riippuvainen kokemuksellisten oppimistilanteiden reflektomisesta, miten hän pystyy jäsentämään uuden oppimansa, jo ennestään olevan tiedon kanssa ja hyödyntämään tämän tiedon omassa toiminnassaan.

Työssäoppimisjaksolla on suuri merkitys (3,9p/4p) työssäoppijan oppimiseen ja ammatilliseen kehittymiseen ja työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen. Vastaajat ovat yhtä mieltä siitä, että ilman työssäoppimisjaksoa oppimistulokset olisivat jääneet huomattavasti heikommiksi ja työllistyminen olisi ollut vaikeampaa.

Työssäoppimispaikalla tapatuvalle työn ohjauksella on suuri merkitys (3,9p/4p) työssäoppijan ammatilliselle kehitymiselle ja oppimiselle. Työssäoppija ei voi kehittyä ilman hyvää työnohjaajaa, teollisuuden kunnossa- ja käynnissäpito tehtävissä, koska toimintaa rajoittaa erilaiset työturvallisuuteen liittyvät- ja muut yleiset määräykset. Työssäoppija voi suorittaa tehtäviä itsenäisesti vasta sitten kun hän on saanut hyvän perehdytyksen työn ohjaajalta ja ohjaajan mielestä hallitsee ne hyvin ja turvallisesti.

Työssäoppijan ryhmäytyminen henkilökunnan kanssa on tärkeää (3,4p/4p) työllistymisen kannalta, mutta se ei ole esteenä työllistymiselle silloin kun työssäoppija voi muulla tavoin osoittaa tarpeellisuutensa työyhteisössä. Työssäoppijan ammattimainen toiminta työtehtävien hoidossa on hyvä esimerkki siitä miten voi työllistyä vaikka ei olisikaan niin sosiaalinen ja puhelias osallistuja kahvipöytäkeskusteluissa.

On ilmeistä että Mekaaninen kunnossapitokoulutus mahdollistaa työssäoppijan työllistymisen työssäoppimisjakson jälkeen. Kurssilla olleista työllistyy työssäoppimispaikkoihin 83 % (10/12). Työ- ja elinkeinotoimiston, työssäoppijoille tekemän, opal- palaute kyselyn mukaan kurssin keskiarvo oli 4,2/5.

Työssäoppimisjakson ajan kohta on oikea, sen pituus on riittävä tai sitä voidaan jatkaa yhdellä kuukaudella. Työnantajien ja oppilaitoksen yhteistyö toimii hyvin.

Tässä tutkimuksessa tehtyjä johtopäätöksiä tukee myös Huhtalan (2011, 36) tutkimus, jossa työssäoppijoiden positiivinen ammatillinen kehittyminen pystyttiin toteamaan.

Tutkimuksessa pyritään välttämään virheitä, jotka voivat oleellisesti vaikuttaa tutkimustuloksen laatuun ja luotettavuuteen. Reliaabelisuutta ja validisuutta voidaan

mitata erilaisilla mittaus- ja tutkimustavoilla. Laadullisen tutkimuksen luotettavuuden määrittelyssä auttavat tutkijan tarkat muistiinpanot tutkimuksen etenemisestä ja tutkimuksen toteutuksesta. Haastattelutilanteessa tulee ottaa huomioon ympäristö missä haastatellaan, mahdolliset häiriötekijät ja muut virhetulkintaan johtavat asiat. (Hirsjärvi, Remes & Sarajärvi & 2005, 216–217.)

Haastattelulomake ja haastattelutilanne järjestettiin niin, että olin paikalla jotta pystyin tarvittaessa täsmentämään kysymyksissä ja auttamaan lomakkeeseen vastaamisessa ja tämä osaltaan lisäsi tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitiin myös siten, että tutkimuksen kohde ja tutkimuksessa tuotettu materiaali olivat yhteensopivia.

Laadullinen tutkimus ei ole yhtenäinen perinne, minkä vuoksi laadullisesta tutkimuksesta voi löytyä erilaisia käsityksiä, jotka koskevat laadullisen tutkimuksen luotettavuutta. Tutkimuksessa käytettyjen väittämien tulkitseminen tutkijan ja vastaajien välillä voi olla myös epävarmuustekijä, tuloksia analysoitaessa. (Vilkkä 2015, 196)

Otannan koko on merkittävä asia tutkimuksen onnistumiselle. Otannan koko kuitenkin riippuu aina tutkittavasta aiheesta ja perusjoukon koosta (Valli 2010, 114). Tutkimuksen onnistumista ja luotettavuutta pohtiessa on tärkeä tarkastella otannan kokoa. Haastattelututkimuksen osallistuneiden yksittäisten ryhmien osalta tutkimustulokset tuovat oman haasteensa, mutta otannan suuruutta perusjoukkoon verrattain (49 henkilöä), otos oli hyvä ja tutkimustulokset luotettavia. Yksittäisten ryhmien väittämien ja kaikkien ryhmien väittämien keskiarvot eivät muuttuneet merkittävästi. Myös mielipiteet ja kehitysehdotukset avautuivat samansuuntaisina.

Oppilaitosten pitää tulevaisuudessa ottaa huomioon vielä paremmin työssäoppimisen mahdollisuudet opiskelijoiden osaamisen kehittämisessä. Ammatillisen koulutuksen kehityssuuntana on jo esitettykin sellaista vaihtoehtoa, että kolmannen vuoden oppimäärä toisella asteella, siirrettäisiin kokonaisuudessaan työssäoppimiseksi työpaikoille. Tämän kehityksen esteenä on työssäoppimispaikkojen

ja niissä toimivien työpaikkaohjaajien rajallisuus. Työssäoppimiskäytännön vakiinnuttaminen yrityksiin, onkin yksi suurista haasteista työssäoppimisen kentässä.

8 POHDINTA

Tutkimuskohteena olevat kysymykset: työssäoppimisen vaikutukset työssäoppijan kehittymiseen ja työllistymiseen, olivat mielenkiintoisia ja ajankohtaisia ammatillisessa koulutuksessa, koska järjestelmät koulutusten sisällä kehittyvät yhä enemmän työperäisen kokemuksellisen oppimisen suuntaan.

Tähän tutkimukseen osallistuneet kohderyhmät muodostivat hyvän ja luotettavan pohjan tutkimukselle, koska heillä kaikilla oli iso rooli työssäoppimiseen liittyvissä tehtävissä. Tietysti isoimpana ryhmänä oli itse työssäoppijat, joilta saatiin hyviä ja asiallisia huomioita työssäoppimisjakson pituuteen ja sisältöön. Työnantajien ja työntekijöiden edustajat olivat myös isossa roolissa, koska ilman heitä ei olisi mahdollista järjestää työssäoppimismahdollisuuksia opiskelijoille.

Tämän tutkimuksen kautta varmistui se, että työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa on menossa oikeaan suuntaan. Olemassa olevia käytänteitä joustavasti muuntelemalla ja hiomalla, saadaan aina oikea malli kulloinkin kysymyksessä olevalle työssäoppimisjaksolle. Yhteistyötä yritysten kanssa pitää kehittää jatkuvasti muuttuviin työympäristöihin sopiviksi. Oppilaitokset eivät voi palata ajassa taaksepäin, vaan on katsottava eteenpäin ja kehityttävä yrittäjähenkisesti muiden mukana, yhteisiä tavoitteita kohti.

Työssäoppimisen menetelmiä ja sisältöjä voidaan kehittää yhä enemmän yritysten tarpeisiin sopiviksi, aina kulloisenkin yrityskulttuurin mukaan. Näin varmistetaan työssäoppimispaikkojen pysyminen yrityksissä ja niiden monimuotoisuuden kehittyminen. Työssäoppimiskäytäntöjen vakiintuminen yrityksiin, auttaa myös tutkintorakenteiden kehittymisen yhä enemmän käytännössä tapahtuvan kokemuksellisen oppimisen suuntaan.

LÄHTEET

- Aaltola, J & Valli R. 2010. Ikkunoita tutkimusmetodeihin 2. Näkökulmia aloittelevalle tutkijalle tutkimuksen teoreettisiin lähtökohtiin ja analyysimenetelmiin. Jyväskylä: PS-Kustannus.
- Ammattiopisto Lappia 2016. Viitattu 17.3.2016. Esittely. <http://www.lappia.fi/lappia/esittely>.
- Anttila, P. 2007. Viitattu 25.3.2016. Case-tutkimus. Ylemmän AMK-tutkinnon metodifoorumi. Virtuaaliammattikorkeakoulu. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot>.
- Gulati, R. 2012. Maintenance and Reliability Best Practices. New York: Industrial Press Inc.
- Eteläpelto, A. 1993. Oppijälähtöisen osaamisen kehittämiseen. Teoksessa Eteläpelto, A & Miettinen, R. (toim.) Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Helsinki: Painatuskeskus.
- Hirsjärvi, S & Hurme, H. 2011. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki: Gaudeamus.
- Hirsjärvi, S, Remes, P & Sajavaara, P. 2005. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huhtala, J. 2011. Työssäoppimisen ja näyttöjen kehittäminen rakennusalan ammatillisessa koulutuksessa opiskelijan näkökulmasta. Ylempi AMK-tutkinto, Tekniikka ja liikenne, Vaasan Ammattikorkeakoulu.
- Järviö, J. 2004. Kunnossapito, täydennetty 4. painos, Hamina: Oy Kotkan kirjapaino Ab.
- Klink, M.R. Van der. 2000. The Effectiveness of on-the-job training. Teoksessa Nyssölä, 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, 177–185.
- Kolb, D, A. 1984. Experiential learning: Experience as the source of learning and development (Vol. 1). Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.
- Kulmala, J. 1998. Työssä oppimisen esteitä ja edistäjiä. Helsinki: Hakapaino.
- Kupias, P & Koski, M. 2012. Hyvä Kouluttaja. Helsinki: Sanoma Pro.
- Laine, M, Bamberg, J & Jokinen P. 2007. Tapaustutkimuksen taito. Helsinki: Gaudeamus.

- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä; työpaikkajohtajien, opettajien, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen kokemuk-
sista. Helsinki: Opetushallituksen julkaisut.
- Mikkonen, H, Miettinen, J, Leinonen, P, Jantunen, E, Kokko, V, Riutta, E,
Sulo, P, Komonen, K, Lumme, V, E, Kautto, J, Heinonen, K, Lakka, S &
Mäkeläinen, R. 2009. Kuntoon perustuva kunnossapito, käsikirja, 1. pai-
nos. Helsinki: KP-Media Oy.
- Miten opimme. Aivot, mieli, kokemus ja koulu (2004) National Research
Council. Helsinki: WSOY.
- Moubray, J. 1997. Reliability-centered Maintenance second edition. New
York: Industrial Press Inc. 200 Madison Avenue NY 10016-4078.
- Opetushallitus. 2015. Viitattu 28.3.2016. Oppiminen työpaikalla.
<http://www.edu.fi/tonet/tyossaoppinen>.
- Opetushallitus. 2015. Viitattu 27.3.2016. Säädökset ja ohjeet.
http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/opetussuunnitelmien_ja_tutkintojen_perusteet/nayttotutkintojen_perusteet.
- Opetushallitus. 2015. Viitattu 25.3.2016. Työssäoppiminen.
http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/tyossaoppiminen.
- Palhomaa, S. 2004. Viitattu 7.4.2016. VERTTI- Opettajan verkkokurssituki.
(<http://www.cs.helsinki.fi/group/vertti/vertti/verope1.shtml>).
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulu-
tuksen ja työelämän näkökulmasta, Akateeminen väitöskirja. Tampere:
Tampereen yliopisto, Tampereen yliopistopaino Oy, Juventus Print.
- Ramsey, P, Ramsey, D & Franklin, T. 2000. On-The-Job learning: creating
productive work environment. Dunmore press.
- Rens, J. van. 2000. Models and Practices of Work linked Training in the EU
Member States. Teoksessa Nyssölä, K. (toim.) New Challenges in the
Cooperation Between Education and Training and Working Life. Final Re-
port. Ministry of Education & National Board of Education in cooperation
with the European Commission. Helsinki, 39–48.
- Ruohotie, P. 1998a. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. 1998b. Konatiiviset rakenteet työssäoppimisessa. Teoksessa
Ruohotie P, Kulmala J & Siikaniemi, L. (toim.) Työssäoppiminen. Oppilai-
tosten ja työelämän roolimuuutos. Helsinki: Hakapaino.
- Sarala, U & Sarala, A. 1999. Oppiva organisaatio - oppimisen, laadun ja tuot-
tavuuden yhdistäminen. Tampere: Tammer-Paino Oy.

- Shuttleworth, M. 2008. Viitattu 22.4.2016. Case Study Research Design. Experiment Re-sources.
- Siljander, P. 2002. Systemaattinen johdatus kasvatustieteeseen. Keuruu: Otava.
- Silverman, D. 2005. Doing Qualitative Research, second edition. London: SAGE Publications Ltd, EC1Y 1SP.
- Vaherva, T. 1999. Henkilöstökoulutuksen rajat ja mahdollisuudet. Teoksessa Eteläpelto, A & Tynjälä P., (toim.) Oppiminen ja asiantuntijuus, Työelämän ja koulutuksen näkökulmia. Juva: WSOY, 83–101.
- Valli, R. 2010. Kyselylomaketutkimus. Teoksessa Ikkunoita tutkimusmetodeihin I. Metodien valinta ja aineiston keruu: virikkeitä aloittelevalle tutkijalle. Juva: PS-kustannus.
- Vilka, H. 2015. Tutki ja kehitä. Juva: PS-kustannus.
- Virtuaali AMK. 2007. Viitattu 26.3.2016. Haastatteluun perustuvan tutkimuksen suorittaminen. <http://www2.amk.fi/digma.fi/www.amk.fi/opintojaksot/>.
- Otala, L. 1997. Oppimisen etu- kilpailukykyä muutoksessa. Ekonomiasarja Porvoo: WSOY.
- Wireman, T. 2004. Total Productive Maintenance, Second edition. New York: Industrial Press. Inc. 200 Madison Avenue, NY 10016-4078.
- Yin, R, K. 1994. Case Study Research, Design and Methods, Second edition. California: SAGE Publications, Inc. 2455 Teller Road, Thousand Oaks.

LIITTEET

- Liite 1. Haastattelulomake, Työssäoppimisjakson vaikutus ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen sekä työllistymiseen.
- Liite 2. Haastattelulomake, Mekaaninen kunnossapitokoulutus 19.10.2015–15.4.2016.

Työssäoppimisjakson vaikutus ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen sekä työllistymiseen.

Tämän haastattelulomakkeen tarkoituksena on kerätä mielipiteitä:

- A) Työssäoppimisjakson aikana työssäoppijan ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen
- B) Työssäoppijan mahdollisuudesta työllistyä työssäoppimisen avulla
- C) Työssäoppimisesta yleensä, sanallisia kysymyksiä

Teidän mielipiteenne ovat erittäin tärkeitä, kunnossapitokoulutusten ja siihen liittyvien työssäoppimisjaksojen kehittämisessä.

KIITOS ETTÄ OSALLISTUT.

Kohderyhmiä on yhteensä viisi:

- 1) TA_Työnantajan edustajat
- 2) TT_Työntekijän edustajat
- 3) OE_Opetusalan edustajat
- 4) TE_työ- ja elinkeinotoimiston edustaja
- 5) TO_Työssäoppijat

Haastatteluissa käytetyt väittämät arvioidaan ja pisteytetään neliportaisella asteikolla:

- | | |
|-------------------------------|----|
| 1) Täysin eri mieltä | 1p |
| 2) Jonkin verran eri mieltä | 2p |
| 3) Jonkin verran samaa mieltä | 3p |
| 4) Täysin samaa mieltä | 4p |

Väittämiä on yhteensä 10 kappaletta joista viisi käsittelee työssäoppijan ammatillista kehittymistä ja oppimista työssäoppisjaksolla.

Viisi käsittelee työssäoppimisjakson vaikutusta työssäoppijan työllistymiseen.

Lisäksi lomakkeella on neljä sanallista kysymystä työssäoppimisesta.

Haastateltavan nimi: _____ (vapaaehtoinen tieto)

Kohderyhmä: _____ (pakollinen tieto)

Päiväys: _____

Arvioi seuraavaksi väittämiä. Rastita mielestäsi parhaiten kuvaava mielipide (1 – 4)

- 1) Täysin eri mieltä
 2) Jonkin verran eri mieltä
 3) Jonkin verran samaa mieltä
 4) Täysin samaa mieltä

A. Työssäoppijan ammatillinen kehittyminen ja oppiminen työssäoppisjaksolla	1	2	3	4
1. Työssäoppijan <u>asenne ja motivaatio vaikuttavat</u> ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen työssäoppisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Työssäoppijan <u>aikaisempi työkokemus vaikuttaa</u> ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen työssäoppisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. <u>Aikaisempi opiskelu</u> vaikuttaa ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen työssäoppisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. <u>Työssäoppimisjaksolla on merkitys</u> ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. Työssäoppijan <u>työnohjaaja vaikuttaa</u> ammatilliseen kehittymiseen ja oppimiseen työssäoppisjaksolla	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
B. Työssäoppimisjakson vaikutus työssäoppijan työllistymiseen	1	2	3	4
1. Työssäoppijan <u>asenne ja motivaatio vaikuttavat</u> työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2. Työssäoppijan <u>ryhmytyminen kantahenkilöstön kanssa</u> auttaa työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
3. <u>Aikaisempi työkokemus</u> vaikuttaa työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
4. <u>Aikaisempi koulutus</u> vaikuttaa työllistymiseen työssäoppimisjakson jälkeen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
5. <u>Mekaaninen kunnossapitokoulutus</u> mahdollistaa työssäoppijan työllistymisen	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

C. Sanallisia kysymyksiä	
1. Työssäoppimisjakson pituus oli kolme kuukautta. Oliko jakson pituus riittävä, liian lyhyt vai liian pitkä? Miksi? Vastaus:	
2. Havaittiinko työssäoppimisjaksolla työssäoppijoissa ammatillista kehittymistä? Miten se ilmeni? Vastaus:	
3. Miten kehittäisit työssäoppimisjakson sisältöä, aikataulua, yhteistyötä oppilaitoksen ja yrityksen välillä yms? Vastaus:	
4. Haluatko mainita jotakin muuta työssäoppimiseen liittyen? Vastaus:	

KIITOS ERITTÄIN TÄRKEÄSTÄ PALAUTTEESTASI!

**Työvoimakoulutus****AMMATTIOPISTO
LAPPIA**
Omaa luokkaansa

Haastattelu asiakirja

Mekaaninen kunnossapitokoulutus 19.10.2015–15.4.2016**Nimi:****Syntymäaika:****Ammatillinen koulutus:****Armeija:****Työkokemus:**

1. Miksi haet tätä koulutuspaikkaa?

2. Miksi meidän pitäisi valita juuri sinut opiskelemaan Mekaanista kunnossapittoa?

3. Miksi valitsit juuri tämän alan?

4. Kuinka hyvä olet tekemään yhteistyötä?

5. Miten hyvin sitoudut opiskeluun, jossa sinun tulee olla täsmällisesti paikalla niin koululla kuin työssäoppimisjaksolla alueen eri teollisuuslaitoksissa?

6. Terveystila.

7. Suojapuvun koko:

8. Turvakengän koko:

9. Arviointi: 0=Hylätty, 1=tyydyttävä, 2=Hyvä, 3=Kiitettävä

Valokuva: