

Opiskelijoiden työssäoppiminen

Pasi Vainikainen

Opinnäytetyö

Joulukuu 2016

Tekniikan ja liikenteen ala

Logistiikan koulutusohjelma, Insinööri (YAMK)

Tekijä(t) Vainikainen, Pasi	Julkaisun laji Opinnäytetyö, ylempi AMK	Päivämäärä 6.12.2016
	Sivumäärä 50	Julkaisun kieli Suomi
		Verkojulkaisulupa myönnetty: x
Työn nimi Opiskelijoiden työssäoppiminen		
Tutkinto-ohjelma Insinööri (YAMK), logistiikan tutkinto-ohjelma		
Työn ohjaaja(t) Pesonen Juha		
Toimeksiantaja(t) Savon ammatti- ja aikuisopisto, koulutusvastaava, Petteri Makkonen		
<p>Tiivistelmä</p> <p>Opinnäytetyön tilaajana on Savon ammatti- ja aikuisopisto Kuopiosta. Tutkimustyön tavoitteena oli selvittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen nykytila ja kehittää työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä oppilaitoksen henkilöstön näkökulmasta sekä löytää yhteisiä toimintatapoja yritysmaailman edustajien kanssa työpaikalla tapahtuvaan oppimisen tukemiseen.</p> <p>Kyseessä oli kvalitatiivinen tutkimus, tutkimusmenetelminä käytettiin kysely- ja haastattelututkimusmenetelmiä. Tutkimuksen kohteena oli kolme ryhmää: Työpaikalla tapahtuu -projektin asiantuntijoita, logistiikan opettajia sekä työelämän edustajia. Tutkimuksessa selvitettiin kunkin osapuolen näkemyksiä työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja mahdollisiin kehittämiskohteisiin.</p> <p>Kyselytutkimus analysoitiin SWOT-analyysillä ja tulokseksi saatiin kunkin osapuolen näkemys työpaikalla tapahtuvan oppimisen nykytilasta sekä toivomus tulevaisuuden tilanteesta. Työpaikoilla toimivien työpaikkakouluttajien koulutus ja koulutuksen kehittäminen muodostavat myös tärkeän osan työpaikalla tapahtuvaa oppimista.</p> <p>Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on luotava selkeä malli ja kehitettävä tarvittavat työkalut. Tutkimuksessa pohditaan, millainen toimintatapa voi tulla kyseeseen.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Ammatillinen koulutus, oppimisympäristö, työssä oppiminen, työpaikalla tapahtuva oppiminen		
Muut tiedot		

Author(s) Vainikainen, Pasi	Type of publication Master's thesis	Date 6.12.2016 Language of publication: Finnish
	Number of pages 50	Permission for web publication: X
Title of publication Students' learning at workplace		
Degree programme Master`s Programme in Logistics		
Supervisor(s) Pesonen, Juha		
Assigned by Savo Consortium for Education, Petteri Makkonen		
Abstract <p>The thesis was ordered by Savo Vocational College in Kuopio. The aim of the research was to determine the current state of work-based learning and to develop work-based learning conditions from school staff's point of view and to find common approaches with business representatives to support workplace learning.</p> <p>The research was qualitative, inquiry and interview were used as research methods. The study had three target groups: experts from the project "Työpaikalla tapahtuu", logistics teachers and working life representatives. The study concentrated on each target group's views on workplace learning and possible development targets.</p> <p>The survey was analyzed by means of the SWOT analysis, and the results show the target groups' view on the current status of work-based learning, as well as what the different target groups expect of the future status of work-based learning. Instructing the personnel working with job training in the workplace and developing the instruction of the personnel also form an important part of learning at the workplace.</p> <p>A clear pattern in as well as necessary tools for work-based learning have to be developed. The study looks at what kind of action can be considered.</p>		
Keywords/tags (subjects) Vocational education, learning environment, work-based learning, learning at workplace		
Miscellaneous		

Sisältö

1	Johdanto	3
2	Ammatillisen oppimisen muuttuva toimintaympäristö	4
	2.1 Elinikäinen oppiminen	5
	2.2 Koulutuspolitiikka	7
	2.3 Ammatillinen koulutus	8
3	Työssäoppiminen	9
	3.1 Työpaikalla tapahtuva oppiminen	11
	3.2 Työssäoppimisen nykytilan kuvaus Savon ammatti- ja aikuisopistossa....	16
4	Tutkimusmenetelmät	18
5	Tutkimuksen toteutus	21
	5.1 Tutkimuksen rajaaminen	21
	5.2 Tutkimusongelmat	22
	5.3 Haastattelut	22
	5.3.1 Työpaikalla tapahtuu –projektin haastattelut	22
	5.3.2 Savon ammatti- ja aikuisopiston logistiikan opettajat	27
	5.3.3 Työelämän edustajat	28
	5.4 Tutkimuskohteiden SWOT-analyysit	30
6	Yhteenveto ja analyysi	34
	6.1 Toimintatapojen kehittäminen oppimisen tukemiseen työpaikoilla	35
	6.2 Tavoitteena kaikkien osapuolten hyöty	38
7	Pohdinta	39
	Lähteet	41
	Liitteet	43

Liite 1. Apukysymyksiä työssäoppimispäiväkirjaan.....	43
Liite 2. Tutkimuskysymyksiä Työpaikalla tapahtuu -hankkeen edustajille	45
Liite 3. Yleiset tutkimuskysymykset.....	47

Kuviot

Kuvio 1. Savon koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio	4
Kuvio 2. Kolbin kokemuseräisen oppimisen malli.....	13
Kuvio 3. Reflektiivinen oppimisprosessi	14
Kuvio 4. Haastattelutyypit.....	19
Kuvio 5. Perinteinen SWOT-analyysi.....	20

Taulukot

Taulukko 1. Elinikäisen oppimisen muodot ja elämänvaiheet.....	7
Taulukko 2. SWOT-analyysin vastuksien vertailu.....	34

1 Johdanto

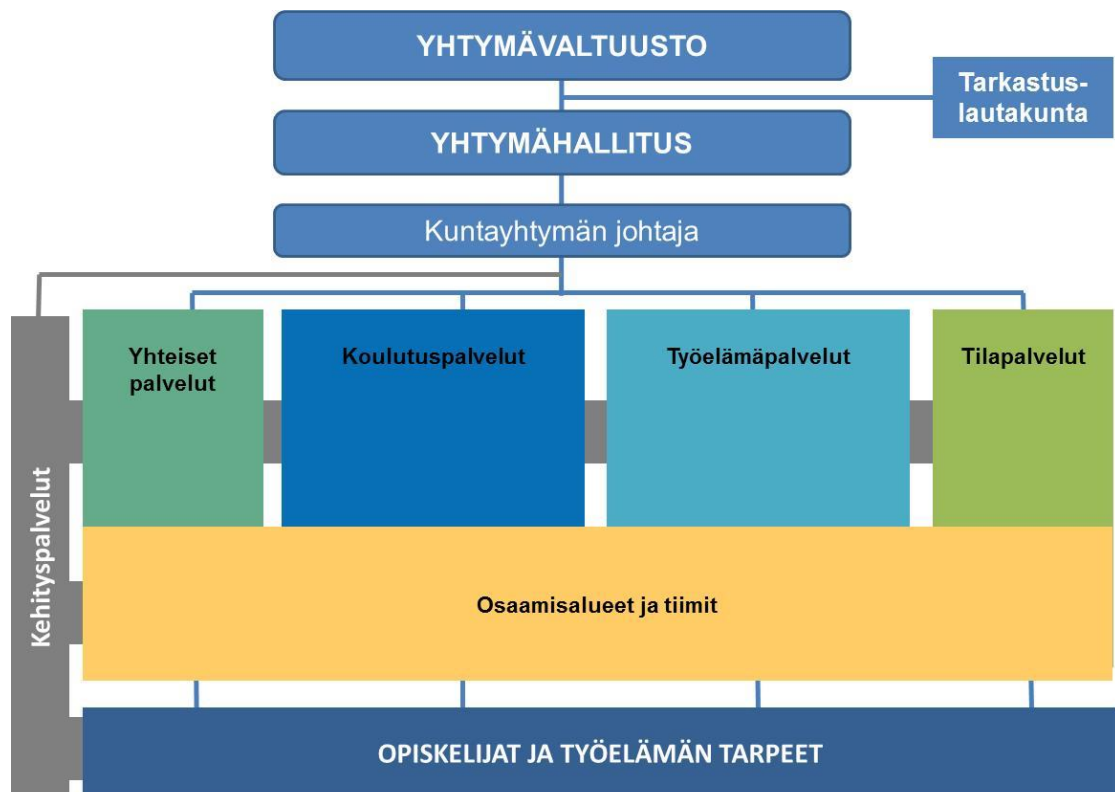
Ammatillisen opetuksen oppimisympäristö on murrostilassa. Lähitulevaisuuden haasteena on siirtää oppimisympäristö oppilaitoksista työpaikoille. Opetusministeriö on asettanut toimikunnan, jonka tehtävänä on tutkia, kuinka siirtää noin puolet toisen asteen opetuksesta tapahtumaan työpaikoilla. Opetuksen mittava siirtäminen työpaikoille luo haasteen oppilaitoksille, kuinka toteuttaa näin suuri toiminnan muutos ja saada henkilökunta innostumaan sekä sitoutumaan uuteen kehittyneeseen toimintamalliin. Tämä haaste toimi inspiraationlähteenä tutkimukselle. Tutkimuksessa tavoitteena on selvittää työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Savon ammatti- ja aikuisopiston logistiikan opetuksessa.

Savon koulutuskuntayhtymä käynnisti vuonna 2015 Työpaikalla tapahtuu -hankkeen, joka etsii ratkaisua Pohjois-Savon osaavan työvoiman saatavuuden turvaamiseen kehittämällä yhteistyössä elinkeinoelämän, opiskelijoiden ja ammatillisen koulutuksen kanssa kokonaisvaltaista työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintamallia. Tutkimuksessa käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä oppilaitoksen henkilöstön näkökulmasta sekä pyritään löytämään soveliaita toimintatapoja, jotka tukevat työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Tutkimus on rajoitettu kolmeen osapuoleen ja toteutetaan haastattelemalla työelämän edustajia ja Työpaikalla tapahtuu -hankkeen projektipäällikköä, pedagogista asiantuntijaa sekä projektissa mukana olevaa logistiikan opettajaa ja lisäksi logistiikan opetushenkilöstöä. Haastattelukysymyksillä ja Swot-analyysin avulla hahmotellaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen haasteita sekä mahdollisuuksia.

Savon ammatti- ja aikuisopisto

Savon koulutuskuntayhtymässä Savon ammatti- ja aikuisopisto toteuttaa toisen asteen koulutusta kahdeksalla paikkakunnalla. Omistajakuntia on kaikkiaan 18, ja henkilökuntaa kuntayhtymässä on kaikkiaan hieman yli 1000 henkilöä. Opettajia on noin 650 henkilöä, joista suurin osa, eli noin 450 henkilöä, toimii opettajina nuorisopuolella ja loput aikuiskouluttajina. (Sakky 2016)

Logistiikan opetusta tarjotaan nuoriso- ja aikuisopetuksena. Nuorisopuolen opetus tapahtuu koulutuspalveluiden eli niin sanotun Kopa-tiimin johdolla, ja aikuispuolen opetus tapahtuu työelämänpalveluiden eli Tapa-tiimin johdolla. Kuviossa 1 esitellään koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio ja kuinka työelämänpalvelut ja koulutuspalvelut siihen sijoittuvat. Tämän lisäksi Savon ammatti- ja aikuisopiston toiminnan tarkoitus on kehittää ja ylläpitää kumppanuuksia paikallisiin logistiikan alan toimijoihin. Merkittävimpien logistiikan toimijoiden kanssa on tehty kumppanuussopimukset, mikä edellyttää asiakkuusvastaavan toimintaa yritysten kanssa. Asiakkuusvastaavan ja muun opetushenkilöstön täytyy kuunnella tarkasti yritysmaailman herkkiä signaaleja ja pyrkiä tarjoamaan koulutuksia sekä muuta mahdollista tukea yrityksille.



Kuvio 1. Savon koulutuskuntayhtymän organisaatiokaavio (Sakky 2016)

2 Ammatillisen oppimisen muuttuva toimintaympäristö

Hallitusohjelmassa otetaan kantaa osaamiseen ja koulutukseen. Toisen asteen ammatillisen koulutuksen reformissa on Kärkihanke 2, jossa pureudutaan

toimenpiteisiin, joilla ohjataan toisen asteen ammatillista koulutusta vastaamaan paremmin tulevaisuuden osaamistarpeisiin. Toimenpiteissä halutaan uudistaa koulutuksen järjestäjien toimintaprosesseja ja oppimisympäristöjä. Koulutusta kehitetään osaamisperusteiseksi ja lisätään työpaikoilla tapahtuvan oppimisen laatua. Tavoitteena on myös luoda ja ottaa käyttöön uusi koulutussopimusmalli, joka edistäisi työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja tekisi oppimisesta mahdollisimman käytännönläheisen. (OKM 2016.)

2.1 Elinikäinen oppiminen

Työmarkkinat elävät suurien muutoksien aikaa, mikä edellyttää työntekijöiltä jatkuvaa sopeutumista ja itsensä kehittämistä. Elinikäisen oppimisen taidot auttavat selviytymään työelämän rajuista muutoksista. Euroopan unioni pyrkii toipumaan historiansa pahimmasta finanssi- ja talouskriisistä. Toipumisen edellytyksenä nähdään talouden sekä yhteiskunnan monimuotoinen uudistaminen. Erittäin suuri työttömyysaste sekä etenkin nuorisotyöttömyyden surkea tilanne unionin alueella aiheuttavat suurta huolta (Bruggen julkilausuma 2010, 1). Kansallisvaltioiden ja unionin ylivelkaantumisesta syntyy jättimäisiä haasteita koko maanosan tulevaisuudesta. Tulevaisuudennäkymät Euroopassa ovat heikot. Himasen (2012, 31) mukaan talouden kasvu on hidasta, mistä johtuen resurssit tulevaisuudessa ovat niukat. Opintojen keskeytymisien sekä keskeyttämisien vähentämiseksi tarvitaan toimenpiteitä. Teknologian kehittyminen lisää koulutuksen tarvetta, etenkin keski- ja korkea-asteen tutkintojen osalta. Tämä heikentää vähäisen koulutuksen omaavien henkilöiden mahdollisuutta työllistyä entisestäänkin ja luo kahdenlaiset työmarkkinat, joissa koulutettujen palkat nousevat ja kouluttamattomien ansiot vähenevät (Bruggen julkilausuma 2010, 1-2). ”Elinikäisen oppimisen kasvava tarve edellyttää nykyistä joustavampia koulutuksen tarjontatapoja, räätälöityjä ammatillisia koulutusmahdollisuuksia sekä vakiintuneita arkioppimisen ja epävirallisen oppimisen validointijärjestelmiä” (Bruggen julkilausuma 2010, 3).

Elinikäinen oppiminen on oppimista kaiken ikäisenä ja kaikilla elämäalueilla, esimerkiksi työssä, harrastuksissa tai vapaa-ajalla. Koulutuslainsäädäntö mahdollistaa koulutuksen ulkopuolella opitun tunnistamisen ja tunnustamisen. Tavoitteena on se,

että opitut tiedot ja taidot saadaan hyödynnettyä, vaikka ne olisikin hankittu eri tavoin kuin formaalissa koulutusjärjestelmässä. Aiemmin hankitun osaamisen tunnistaminen ja tunnustaminen parantaa koulutus- ja tutkintojärjestelmän toimivuutta. Se myös lisää opiskelijan motivaatiota ja etenemistä koulutuksessa ja työelämässä. (Koulutus ja tutkimus vuosina 2011 – 2016 2012 13-15.)

Elinikäisen oppimisen avaintaidot ovat tärkeässä roolissa ammattitaidon saavuttamiseen ja ylläpitämiseen. Avaintaidoilla tarkoitetaan kykyjä, joita uuden oppiminen sekä muuttuvien tilanteiden ja työmaailman muutokset vaativat. Kyseessä on yksilön kyky selvitä muuttuvissa tilanteissa ja se vaatii asianmukaista ammattisivistystä ja laaja-alaisia valmiuksia yhteiskunnassa toimimiseen (OPH 2016, Elinikäisen oppimisen avaintaidot).

Elinikäiset oppimisen avaintaidot

1. elinikäinen oppiminen ja ongelmanratkaisu

2.vuorovaikutus ja yhteistyö

3.ammattietiikka

4.terveys, turvallisuus ja toimintakyky

5.aloitekyky ja yrittäjäyys

6.kestävä kehitys

7.estetiikka

8.viestintä- ja mediaosaaminen

9.matematiikka ja luonnontieteet

10.teknologia ja tietotekniikka

11.aktiivinen kansalaisuus ja eri kulttuurit.

(OPH 2016)

Elinikäinen oppiminen jakautuu eri elämänvaiheisiin. Oppiminen on muutosta, ja sitä tukevaa toimintaa tapahtuu koko ihmisen elinkaaren ajan. Taulukossa 1 esitellään oppimisen muotoja ja elämänvaiheita.

Taulukko 1. Elinikäisen oppimisen muodot ja elämänvaiheet. (Kajanto, Tuomisto 1994,25)

Elämänvaihe	Formaali	Nonformaali	Informaali
Lapsuus /nuoruus	Esikoulu, koululaitos - peruskoulu - keskiaste - korkea-aste	Organisoitu oppiminen koulun ulkopuolella: esim. järjestöt ja harrasteryhmät	Tavoitteellinen itseopiskelu, oppiminen jäljitellen, kokemuksesta oppiminen, arkipäiväoppiminen perhe-, ystävä- ja harraste- piireissä
Aikuisuus	Aikuisten tutkinto- ja kouluopinnot; ammattillinen pätevytyminen	Aikuisten muut organisoidut opinnot, esim. harrastusopinnot, henkilöstökoulutus, yhteiskunnalliset ja yleissivistävät opinnot	Tavoitteellinen oppiminen, arkipäiväoppiminen, kokemuksesta oppiminen, työssä ja muussa yhteiskuntaelämässä, tavoitteellinen- ja satunnaisoppiminen, äänettömät taidot
Vanhuus	Organisoidut harrasteopinnot, esim. ikääntyneiden yliopisto		Tavoitteellinen itseopiskelu, satunnaisopiskelu, arkipäiväoppiminen

Talouden muutokseen on valmistauduttava niin yhteiskunnan kuin yksilön tasolla. Työttömäksi jääneen yksilön on koulutettava itseään lisää, ja hänen täytyy kehittää kykyään oppia ja omaksua asioita. Elinikäinen oppiminen ja sen vaatimat avaintaidot ovat tie yksilön ja koko yhteiskunnan menestykseen. (Työturvallisuuskeskus 2013,13-14)

2.2 Koulutuspolitiikka

Opetus- ja kulttuuriministeriö toteaa: ”Oikeus koulutukseen on perusoikeus, jonka toteutuminen turvataan lainsäädännössä määritellyllä oikeudella maksuttomaan perusopetukseen sekä yleisellä oppivelvollisuudella.” (Opetus ja kulttuuriministeriö 2016.) Toisen asteen ammatillista koulutusta uudistetaan useiden eri hankkeiden voi-

min. Tavoitteena on uudistaa opetus osaamisperusteiseksi. Aikuisten ja nuorten oppilaiden koulutuksen väliset raja-aidat tulevat poistumaan ja tavoitteena on koulutussopimusmalli, jossa käytännönläheisyys nousee tärkeäksi osaksi oppimisen edistämiseksi. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2016.)

Koulutuspolitiikkaan liittyy ennakointi. On pyrittävä mitoittamaan tulevaisuuden koulutukselliset tarpeet huomioiden työvoimatarpeiden muutokset. Ennakointi on suunnattava tarpeeksi kauas tulevaisuuteen noin 10-15 vuoden päähän, ja aikuisten lisätai muuntokoulutuksessa aikataulu voi olla merkittävästi lyhyempi. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2016.)

2.3 Ammatillinen koulutus

Ammatillisen koulutuksen kehittämistä varten on kaksi toimenpideohjelmaa. Ensimmäisessä toimenpideohjelmassa tavoitteena on uudistaa koulutusta vastaamaan tulevaisuudessa tarvittavaa osaamista. Ohjelmassa on eritelty kahdeksan kohtaa, joilla pyritään ohjaamaan toimintaa haluttuun suuntaan. Ohessa listaus toimenpideohjelmasta. (Opetus ja kulttuuriministeriö 2016.)

1. Päällekkäisyyksien poistaminen.
2. Aikuisten ja nuorten koulutuksen raja-aitojen poistaminen.
3. Koulutuksen järjestäjien rakenteiden uudistaminen.
4. Uudistetaan koulutusta koskeva toimintalainsäädäntö.
5. Työttömien ja omaehtoisen koulutuksen kehittäminen vastaamaan paremmin työelämävastaavuutta.
6. Koulutuksen järjestäjä rakenteen kehittäminen.
7. Oppimisympäristöjen uudistaminen ja toimintaprosessien kehittämisen osaamisperusteisiksi.
8. Kehitetään ja otetaan laajasti käyttöön näitä tavoitteita tukevia digitaalisia palveluita ja oppimisympäristöjä sekä vahvistetaan opetushenkilöstön osaamista.

Toisessa toimenpideohjelmassa on tavoitteena tehdä koulutuksen rahoitus- ja ohjausjärjestelmästä yhtenäinen kokonaisuus. Tässä ohjelmassa on eritelty neljä kohtaa ohjaamaan toimintaa.

1. Uudistetaan rahoitusjärjestelmä kokonaisuudeksi.
2. Uudistetaan koulutuksen säätely- ja ohjausjärjestelmää tuloksellisuuden suuntaan.
3. Erytysten oppimisympäristöjen huomioiminen.
4. Lisätään oppisopimuskoulutuksen ja työpaikoilla tapahtuvan oppimisen houkuttelevuutta työnantajan, koulutuksen järjestäjän ja opiskelijan näkökulmista.

Toisen toimenpideohjelman neljäs kohta on tutkimuksen kannalta erityisen kiinnostava, koska se kannustaa siirtämään oppimisympäristöjä työpaikoille, minkä lisäksi siinä painotetaan työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Opetus- ja kulttuuriministeri Sanni Grahn-Laasonen toimii toimenpiteiden toteutusta valvovana vastuuministerinä. Opetushallitus määrittelee logistiikan perustutkinnon perusteet. Opetussuunnitelmaperusteista koulutusta annettaessa koulutuksen järjestäjän tulee laatia opetussuunnitelma, jossa noudatetaan tutkinnon perusteissa määritellyjä asioita ja vaatimuksia. (OPH 2016.)

3 Työssäoppiminen

Opetushallitus mahdollistaa ja vaatii työssäoppimista aidoilla työpaikoilla tapahtuvaksi vähintään 30 osaamispisteen verran. Käytännössä oppilaitos vastaa järjestelyistä ja perehdyttää oppilaan ja myös työpaikan tähän haasteeseen. Työssäoppiminen voi tapahtua myös työsuhteessa, jolloin oppilas ei luonnollisestikaan ole oikeutettu opintososiaaliin etuihin. (OPH 2016.)

Työpaikoilla työssäoppimista valvovan opetushenkilökunnan kuuluu edistää paikallisten yritysten osaavan työvoiman saatavuutta ja ammattitaitoa kehittämällä ja tiivistämällä ammatillisen koulutuksen ja elinkeinoelämän välistä yhteistyötä työpaikalla

tapahtuvan oppimisen kautta. Aktiivinen mukanaolo työpaikoilla edistää ja lisää koulutuksen työelämäläheisyyden, eli työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintamallin kautta entistä laadukkaampaa ja aiempaa paremmin työelämän tarpeita vastaavaa koulutusta sekä opiskelijoiden työelämä tietoisuutta. Toiminnan tuloksena alueen elinkeinoelämä saa osaavampaa työvoimaa työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen kautta. Myös rekrytointi helpottuu, ja koulutuksen taso kehittyy yritys yhteistyön tiivistymisen kautta. Opetuksen ja oppimisen laatu ja tutkintojen työelämävastavuus tarkentuvat.

Työssäoppimisen yleisiä tavoitteita ovat

- koulutuksen työelämävastavuuden lisääminen
- ammattitaitoisen työvoiman saannin turvaaminen
- työllistymisen edistäminen
- nuorten työmarkkinoille siirtymisen helpottaminen ja ammatillisen osaamisen syventäminen
- työelämän pelisääntöjen sekä toimintatapojen tutuksi tekeminen
- syrjäytymisen ehkäisy
- asiantuntijoiden ja opettajien vaihto
- ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden vahvistaminen

(Työssäoppimisen opas 1999, 14.)

Työssäoppimisen täytyy olla tavoitteellista toimintaa, jota opetushenkilökunta sekä työpaikan edustajat tukevat, ohjaavat ja myös arvioivat yhteistyössä. Työssäoppimisen yhteydessä opiskelijoiden itsearvioitaidot kehittyvät ja oppimiskulttuurin ja toimintatapojen ymmärrys syventyy.

Käytännön taitoja voi oppia ainoastaan tekemällä. Lukemalla ja pelkästään viereistä katsomalla osaaminen ei kehity toivotulla tavalla, eli oppimista käytännön työtaidoissa tapahdu. Monia taitoja voi opetella myös tekemällä itsenäisesti yksin, mutta tällöin oppimiseen menee enemmän aikaa, ja yrityksen ja erehdyksen kautta

tapahtuvan oppimisen osuus on määräävä tekijä. Käytännön taitoja opitaan tekemällä, ja hyvän työpaikkaohjaajan tai opettajan avulla tapahtuva oppiminen on merkittävästi nopeampaa. Oppija tarvitsee itsenäistä tekemistä ja sitä tukevaa ammattitaitoista opastusta sekä ohjausta. (Salakari 2007, 7.)

Työssäoppimisen tavoitteena on opintojen työelämävastaavuuden lisääminen, ammatillisen osaamisen syventäminen ja työelämän pelisääntöjen sekä toimintatapojen oppiminen (Työssäoppimisen opas 1999, 14). Työpaikalla tapahtuva oppiminen vie oppimistehtävät uudelle tasolle verrattuna oppilaitoksella tapahtuvaan rajalliseen toimintaympäristöön. Työpaikalla tapahtuva oppiminen lisää oppilaan sosiaalisten ja inhimillisten taitojen kehittymistä.

Työssäoppimista voidaan tarkastella kahdesta suunnasta, ammattiin oppimisen tai elinikäisen oppimisen kautta. Työpaikoilla voidaan oppia eri tavoin, ja asioiden tärkeys sekä painoarvot voivat vaihdella verrattuna koulumaailmaan. Suunniteltaessa opetusta on syytä ottaa oppimisympäristö huomioon, oli ympäristönä koulu tai työpaikka. Molemmista löytyy omia oppimista vahvistavia puolia. Oppimisympäristöjen erilaisuutta voidaan pitää rikkautena, jolloin molemmat täydentävät toisiaan. Elinikäistä oppimista voidaan edistää työpaikoilla luomalla oppimista tukevia käytäntöjä, jotka mahdollistavat oppimisen. Yhdessä tapahtuva oppiminen on useasti tehokasta, ja ryhmäytyminen voi edistää oppimista sekä mahdollistaa ilmapiirin, jossa oppilaat kannustavat toinen toistaan. (Salakari 2007, 56.)

3.1 Työpaikalla tapahtuva oppiminen

Työssäoppimisella on pitkät perinteet. Aikoinaan yleinen mestari-kisälli malli kuvaa järjestelmää hyvin. Formaalia koulutusta ja siitä saatuja todistuksia arvostava yhteiskunta on ehkä osaltaan häivyttänyt kyseisen perinteen.

Työssäoppimista määritellään Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa (2002, 5) seuraavasti:

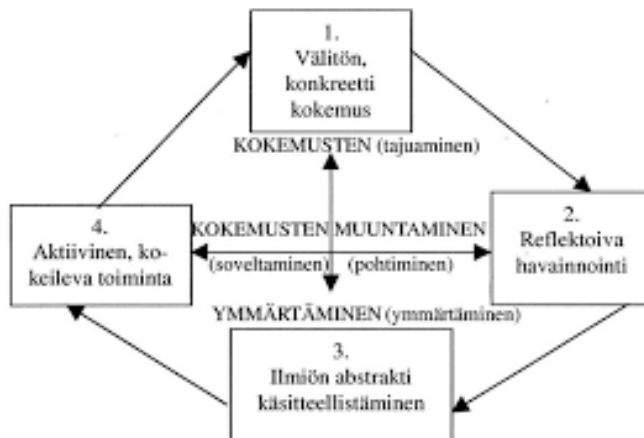
Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista edeltää oppilaitoksessa tapahtuva teoreettinen opiskelu. Teoriaopintojen jälkeen oppilaat lähtevät työssäoppimaan oikeisiin yrityksiin sekä aitoihin työtehtäviin. Työpaikoilla tapahtuva oppiminen ja koulussa tapahtuva teoriaopiskelu voivat vuorotella jouhevasti. (Kulmala 1998, 24.)

Työssäoppiminen tapahtuu useiden toimintojen sekä tapahtumien yhdistelmillä. Menetelmissä kuvataan yksilön ja organisaation välistä toimintaa työssä tapahtuvan oppimisen kontekstissa. Kulmala (1998, 28) lainaa koulutuksen asiantuntijoiden määritelmiä, joiden mukaan työssäoppiminen on:

- omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa sekä aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista
- ohjattua sekä itseohjautuvaa oppimista työpaikalla
- yhdistelmä teoriaa ja käytäntöä vuorotteluperiaatteella
- oppimisen ja työn yhteensovittaminen, jäsentäminen ja järjestely siten, että se virittää oppijan tiedonhalun ja onnistumisien polulle sekä auttaa saamaan parempia oppimistuloksia.

Väisänen (2003, 13) käyttää Kolbin mallia kuvatessaan kuinka aikaisemmat kokemukset ja niistä muodostuneet käsitykset ohjaavat yksilön oppimista. Kokemusten tiedostaminen auttaa oppijaa hyödyntämään entistä tietoa uuden opittavan asian lähtökohtana. Toisen asteen opintoihin sisältyvään työssäoppimiseen kuuluu kokemuksellisen oppimisen käsite. Oppiminen tapahtuu aidossa työkontekstissa ja tavoitteena on uusien työkäytäntöjen oppiminen. (Väisänen 2003, 11.) Kuviossa 2 havainnollistetaan kokemusten muuntumisesta ymmärrykseksi kokeilun ja refleктоivan havainnoinnin avulla.



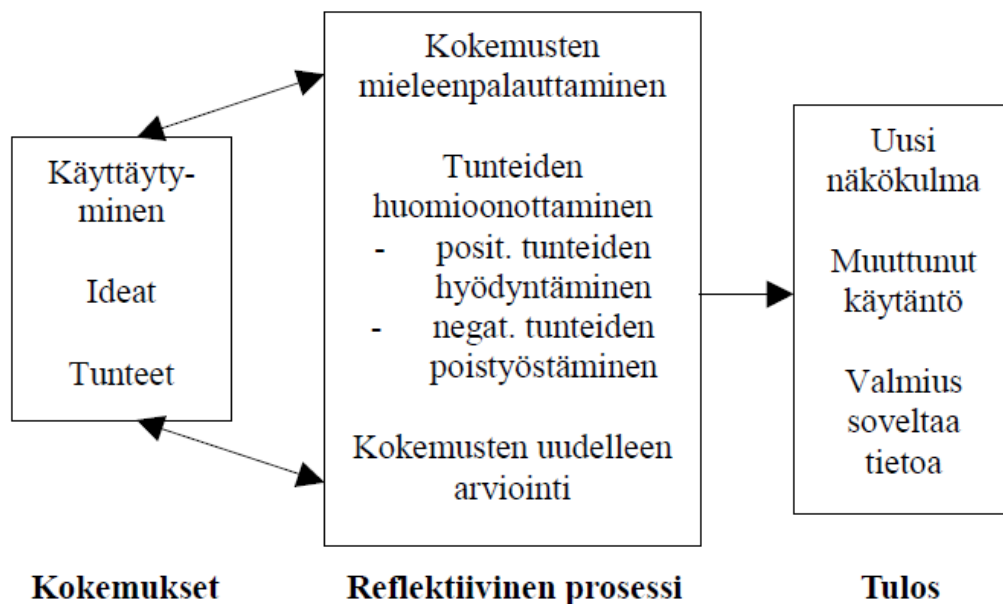
Kuvio 2. Kolbin kokemusperäisen oppimisen malli. (Väisänen 2003, 13)

Kolbin kokemuksellinen oppimisen malli kuvaa hyvin toisen asteen oppilaitoksien työssäoppimisen kulkua. Siitä ilmenee neljä kohtaa, joista muodostuu työssäoppimisen runko.

1. Työkokemukset sekä sosiaaliset vuorovaikutukset.
2. Ohjaavat työtehtävät, jotka tukevat ja syventävät opittavia asioita. Asiat voivat muodostua käsitteiksi.
3. Teorioiden testaaminen ja soveltaminen käytäntöön.
4. Tietojen ja taitojen karttuminen.

Oppiminen tapahtuu kehämäisinä tapahtumina ja tällöin oppijan oppimishalu on avainasemassa oppimistapahtumassa.

Reflektio ja etenkin itsereflektointi on kiinteä osa työssäoppimista. Kokemukset eivät yksistään johda oppimiseen vaan lisäksi oppimisen kannalta tarvitaan reflektointia, jossa asioita arvioidaan kriittisesti sekä testataan omassa toiminnassa. Kokemusten ja tunteiden läpikäymisellä on suuri merkitys työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. (Boud ym.1985, 17-41.) Boud kuvaa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista opiskelijan positiivisten ja negatiivisten tunteiden ja kokemusten pohjalta (kuvio 3).



Kuvio 3. Reflektiivinen oppimisprosessi (Boud ym. 1985, 36).

Itse-reflektion yhteydessä oppilaan on saatava suorituksiinsa jatkuvaa ja perusteltua palautetta. Palaute voi tulla useilta tahoilta, opettajalta, työpaikkaohjaajalta, opiskelijatovereilta, työtovereilta. Opiskelijan täytyy käydä palautteet läpi ja prosessoida niiden kautta toimintaansa. (Kulmala 1998, 23.)

Itsearviointia työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on tutkinut Marienau (1999). Hänen mukaansa itsearvioinnin tuloksia arvioitaessa voidaan eritellä neljä ryhmää. Itse-reflektointi ja -arviointi tuovat seuraavia hyötyjä:

1. Opitaan kokemuksista

- Kokemusten reflektointi on kehittävä.
- Oman toiminnan arviointi auttaa itsetietoisuuden kehittymistä oppijana.
- Virheistä voi oppia.
- Palautteen saaminen sekä antaminen koetaan hyödylliseksi.

2. Toiminta tehostuu

- Vuorovaikutustaidot kehittyvät.
- On helpompi asettaa realistisesti tavoitteita ja löytää kehittämiskohteita.
- Ongelmanratkaisu ja päätöksenteko tehostuvat.

3. Työpaikoilla tehtävien suoritukset pätevoityvät

- Oppilas pystyy helpommin tarkkailemaan omaa työtään.
- Motivaatio lisääntyy ja oppilas pystyy kehittymään työntekijänä.
- Valmiudet toisten auttamiseen lisääntyvät.

4. Omatoimisuuden kehittyminen ja asiantuntijuuden lisääminen

- Itseluottamus ja itsensä hyväksyminen lisääntyvät.
- Arviointitaidot kehittyvät.
- Omien arvojen tunnistaminen helpottaa itsearviointia.
- Itsearviointi edistää ammatillista kehittymistä.

Taitojen oppiminen voidaan jakaa myös seuraavasti kolmeen vaiheeseen: Ensimmäisessä vaiheessa opitaan työn teoriaa ja periaatteita sekä kuinka niitä voidaan soveltaa käytäntöön. On tärkeää huomioida oppijan kognitiiviset ominaisuudet, motivaatio sekä emootioihin liittyvät asiat. Perusteiden oppimisen jälkeen toisessa vaiheessa harjoitellaan taitoja jatkuvaksi toiminnaksi. Toisessa vaiheessa opettaja ja työpaikko-ohjaaja toimivat enemmänkin taka-alalla ja antavat palautetta tehdyistä suoritteista. Työtehtävien pitää olla motivoivia ja haasteellisia, jolloin mielenkiinto tehtäviin säilyy mahdollisimman hyvänä. Kolmannessa vaiheessa kuvaan astuu työnopeuden ja laadun kehittäminen. Opitut asiat on voitava yleistää, jolloin niitä voidaan soveltaa uusissa tilanteissa. (Salakari 2007, 9.)

Opetushenkilöstön työkuvaan täytyy muuttua paljon. Työelämän yhteydet ja niiden ylläpitäminen vaativat uudenlaista koulutuskulttuuria. Ammatillisten oppilaitosten opettajat ovat avainroolissa rakennettaessa uudenlaista työ- ja oppimisympäristöä työpaikoille. (Kulmala 1998, 27.)

3.2 Työssäoppimisen nykytilan kuvaus Savon ammatti- ja aikuisopistossa

Nykyisessä tilanteessa opiskelija hakee itse työssäoppimispaikkaa ja saa samalla kokemusta työnhakemisesta. Saatuaan harjoittelupaikan opiskelija aloittaa harjoittelun yrityksen työnjohdon alaisuudessa ja saa näin arvokasta käytännön opetusta koulussa opiskelluista asioista.

Työssäoppimisjakson aikana opiskelijat kirjoittavat oppimispäiväkirjaa, jossa tärkeätä on käytännön asioiden käsittelyn lisäksi itsearviointi ja itsereflektointi. Työssäoppimisjaksoa ei tule nähdä pelkkänä koulusta erillisenä jaksoneen vaan myös koulunkäynnin osana ja valmistautumisena tulevaan työelämään. Molemmat tukevat toisiaan, ja sitäkin on hyvä pohdiskella myös oppimispäiväkirjassa. Sähköinen Wilma-ympäristö mahdollistaa nykyisin työssäoppimispäiväkirjan pitämisen ja siksi oppimispäiväkirjaa pidetään kokonaan sähköisessä muodossa. Opiskelijat ohjeistetaan tähän ennen työssäoppimisjaksoja.

Wilma on opiskelijoille tuttu ympäristö, joten päiväkirjan pitäminen sähköisesti harvoin tuo teknisiä ongelmia. Ongelmat ovat lähinnä samoja kuin paperiversioissakin, eli reflektiotaidot ja taito tuottaa tekstiä. Koska opiskelijoiden taidot reflektoida omaa toimintaansa ja tuottaa tekstiä oppimispäiväkirjaansa vaihtelevat suunnattomasti, opiskelijat tarvitsevat kirjoittamisen tueksi apukysymyksiä. Apukysymyksiä on mietitty ennen opiskelijoiden työssäoppimisjaksoa, jakson aikana sekä sen jälkeen, ja apukysymykset on siirretty Wilmaan opiskelijoiden avuksi. Liitteessä 1 on apukysymyksiä, joita Savon ammatti- ja aikuisopistossa on kehitetty työssäoppimispäiväkirjan kirjoittamisen avuksi. Apukysymykset koskevat seuraavia asioita: työssäoppimisjaksoon valmistautuminen, työssäoppimispäivä, ongelma ja ratkaisu, sosiaaliset suhteet ja itsearviointi.

Wilmassa opiskelijoiden kanssa pystytään myös kommunikoimaan työssäoppimisen aikana. Viestejä on mahdollista lähettää koko työssäoppijaryhmälle tai yksittäisille opiskelijoille, joten opettajat pääsevät ohjaamaan opiskelijoita useammin ja tehokkaammin kuin ennen. Wilmassa nähdään kunkin opiskelijan aktiivisuus kirjoittaa oppimispäiväkirjaa sekä opiskelijoiden kommentit. Mahdollisiin ongelmiinkin pystytään täten puuttumaan vielä tehokkaammin kuin ennen. Wilma-ympäristöstä hyötyvät niin opiskelijat kuin opettajatkin sen reaaliaikaisuuden vuoksi.

Päiväkirjaan kirjataan päivittäisten työtuntien ja työtehtävien lisäksi paljon muutakin. Työssäoppimispäiväkirja auttaa opiskelijoita näkemään, mitä he jo osaavat ja mitä heidän pitää vielä kehittää. Tärkeää on kirjoittaa säännöllisesti. Tällöin on myös mahdollisuus saada säännöllisesti palautetta omalta opettajalta. Päiväkirja on myös osa työssäoppimisen arviointia, ja nyt, kun päiväkirjaa pidetään Wilmassa, reaaliaikainen kommentointi on entistä helpompaa, ja opiskelijan ja opettajan vuorovaikutus on merkittävästi antoisampaa ja sitä tapahtuu ideaalitapauksessa jatkuvasti.

Työpaikolle tehdään työssäoppimisen valvontakäyntejä. Tyypillisesti ryhmänohjaaja käy keskustelemassa oppilaan ja työpaikkaohjaajan kanssa sekä lisäksi kuuntelemassa yrityksen esimiesten viestejä. Pahimmillaan samalla työpaikalla käy samana päivänä nuoriso- ja aikuispuolen ryhmänohjaaja sekä asiakkuusvastaava, tai jos kyseessä on monialainen yritys, voi useiden eri alojen ryhmänohjaajia vieraillla yrityksessä. Tämä useiden vierailijoiden käyminen samassa yrityksessä kuluttaa yrityksen resursseja ja antaa huonon kuvan Savon ammatti- ja aikuisopistosta. Tähän epäkohtaan haetaan ratkaisuja luvussa kuusi, jossa pohditaan mahdollista uutta toimintamallia työpaikalla tapahtuvan oppimisen tukemiseen.

Nykyisellään työpaikalla ei tapahdu opettajajohtoista oppimista. Oppiminen tapahtuu työpaikkaohjaajan välityksellä, mistä johtuen laatuerot työssäoppimispaikoissa ovat suuret. Läheskään kaikki työpaikkaohjaajat eivät ole saaneet minkäänlaista koulutusta oppilaan ohjaamiseen tai opastamiseen. Lisäksi työpaikkaohjaajana olo ei kaikilla työpaikoilla ole välttämättä vapaaehtoista, mikä voi aiheuttaa vakavia motivaatio-ongelmia. Tässä tutkimuksessa haetaan keinoja työpaikalla tapahtuvan oppimisen

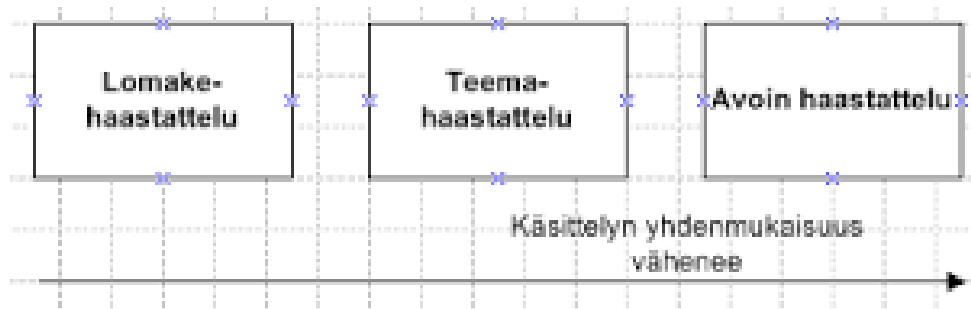
laadun kehittämiseen sekä varmistamiseen, ja luvussa viisi saadaan koulumaailman sekä työelämän edustajien näkemyksiä asiasta.

Työssäoppimisen nykyisessä tilanteessa opettaja käy vierailemassa työssäoppimis-kohteessa ja vaihtaa kuulumisia työpaikan edustajien kanssa. Opetushenkilöstö tekee harvoin tai ei tee ollenkaan varsinaista opetustyötä työpaikoilla. Kaikki opettajat eivät mielellään mene yrityksiin vierailemaan, opettamisesta puhumattakaan.

4 Tutkimusmenetelmät

Tutkimusmenetelmäksi valittiin kvalitatiivinen eli laadullinen menetelmä. Kvalitatiivisessa tutkimuksessa voidaan tutkimusmateriaalia kerätä useilla tavoin, haastatteluin, kyselyin, havainnoin sekä käyttäen hyväksi tutkijoiden tekemiä muistiinpanoja ja luonnollisesti myös alkuperäisiä asiakirjoja. Teemahaastattelu kohdennetaan haluttuun aiheeseen ja haastateltavien mielipiteet tulevat kuulluiksi. Teemahaastattelu voi olla kvalitatiivinen tai kvantitatiivinen. (Hirsjärvi ja Hurme 2000, 47-48)

Haastattelu on ennalta suunniteltu ja sen tavoitteena on poimia tietoja haastateltavien kokemuksista (Vuorela, Ovaska, Aula ja Majaranta. 2005, 35-37). Haastattelutilanne on verrannollinen keskustelutilanteeseen, ne pitävät sisällään samanlaisia piirteitä. Haastattelussa molemmilla osapuolilla on erilaiset roolit, toinen toimii haastattelijana ja toinen haastateltavana. (Vuorela ym. 2005, 36-37) Käsitteenä haastattelu voidaan jakaa kahteen luokkaan, käytännön ja tutkimushaastatteluihin. Käytännön haastatteluiden tuloksia on mahdollista hyödyntää nopeasti, koska niiden tavoitteena on tyypillisesti etsiä ongelmiin ratkaisua. Tutkimushaastattelussa kerättyjä tietoja voidaan yleensä käyttää ja soveltaa vasta myöhemmin. Tutkimushaastattelusta voidaan erottaa kolme erilaista tyyliä, joita kutsutaan lomake-, teema- sekä avoimeksi haastatteluksi. Kuviossa 4 on esitelty haastattelutyyppit sekä niiden suhde tulosten käsittelyn yhdenmukaisuus (Vuorela ym. 2005, 37-38).



Kuvio 4. Haastattelutyypit (Vuorela 2005, 38).

Strukturoitu haastattelu on lomakehaastattelu. Kysymykset on etukäteen määritelty, ja haastattelu menee suunnitelman mukaisesti. Strukturoitu haastattelu soveltuu tutkimuksiin, joissa tutkimuksen aiheet ja alueet ovat selkeästi määriteltyjä. Kysymysten on oltava lyhyitä, tarkkoja ja kaikille haastateltaville samoja. Tuloksia voidaan analysoida muun muassa tilastollisilla menetelmillä. (Vuorela ym. 2005, 38-39.)

Strukturoimatonta haastattelua kutsutaan avoimeksi haastatteluksi. Kysymyksiä ja vastauksia ei ole ennakolta valmiiksi muotoiltu. Avoin haastattelumuoto tarkoittaa keskustelua ennakolta sovitusta aihealueesta. Haastatteluaineisto on monenkirjavaa, ja tästä johtuen sen analysointi vie aikaa, eikä siihen ole yksiselitteistä menetelmää. (Vuorela ym. 2005, 38-39.)

Teemahaastattelu on edellä esiteltyjen haastattelumuotojen välimuoto. Teemahaastatteluissa on ennakoon sovittu aihealueet ja kysymykset, mitkä tulee selvittää haastateltavan kanssa. Haastattelun kuluessa tulee usein myös uusia kysymyksiä tai vastauksia asioihin, joita ei edes ole kysytty. Kaikkia näitä tietoja voidaan käyttää hyväksi analysointivaiheessa. (Vuorela ym. 2005, 38.)

SWOT-analyysi

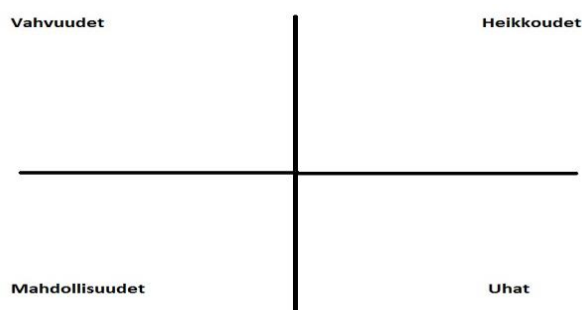
Albert Humphreyn kehitti SWOT-analyysin (ks. kuvio 5.) Analyysi keskittyy neljään aiheeseen, joita ovat sisäiset vahvuudet, sisäiset heikkoudet, ulkoiset mahdollisuudet ja ulkoiset uhat. Vahvuudet ja heikkoudet ovat organisaation sisäisiä tekijöitä. Vahvuudet ja heikkoudet heijastuvat suhteesta toimintaympäristöön. Mahdollisuudet ja

uhat ovat ulkoisia tekijöitä. Menetelmää käytetään nelikenttämenetelmänä, jota voi käyttää haasteiden tunnistamisessa ja arvioinnissa sekä toiminnan kehittämisessä. Yksinkertaisuutensa johdosta se on hyödyllinen strategioiden suunnittelussa. (OPH 2016.)

SWOT-analyysin avulla voidaan tehdä seuraavia päätelmiä:

- kuinka vahvuuksia voidaan käyttää hyväksi ja vahvistaa niitä
- miten heikkoudet saadaan muutettua vahvuuksiksi
- kuinka tulevaisuuden mahdollisuuksia voidaan hyödyntää
- miten uhat vältetään tai niiden vaikutus omaan toimintaan olisi mahdollisimman pieni.

SWOT-analyysi voidaan toteuttaa yksittäisen tuotteen tai koko liiketoiminnan osalta. Analyysin laatimisen voi tehdä yksin, pareittain tai ryhmissä. Analyysiä tehdessä on hyvä rajata arvioinnin kohde, jotta saadut tulokset olisivat vertailukelpoisia. Saadut tulokset saattavat olla hieman poikkeavia, koska ihmiset voivat kokea saman asian joko vahvuutena tai heikkoutena. Samassa taulukossa voidaan ottaa kantaa nykytilaan ja tulevaisuuteen, tosin selkeyden kannalta on hyvä tehdä kaksi erillistä taulukkoa, toinen nykytilalle ja toinen tulevaisuudelle. Tämän jälkeen rinnakkain vertailu antaa paremman kokonaiskuvan nykyisestä tilanteesta. (Lindroos ja Lohivesi 2010, 219.)



Kuvio 5. Perinteinen SWOT-analyysi. (Peda.Net 2016)

SWOT-analyysi on tärkeä väline analysoitaessa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen toimintaympäristöä kokonaisuutena. SWOT-analyysi on suositeltavaa toteuttaa ennen työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnitteluvaihetta, kun toteuttamis- tai kehittämispäätös on tehty. SWOT-analyysin tulosten avulla voidaan ohjata prosessia ja tunnistaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyvien käytäntöjen siirron kriittiset kohdat. (OPH 2016.)

SWOT-analyysi voi olla subjektiivinen. Harvoin kahden eri henkilön tekemä analyysi antaa saman tuloksen organisaatiosta, vaikka heillä olisi samat tiedot organisaatiosta sekä sen toimintaympäristöstä. SWOT-analyysin antamaa informaatiota voidaankin pitää suuntaa antavana, ei varmana ohjenuorana. (OPH 2016)

5 Tutkimuksen toteutus

Tutkimuksessa tavoitteena on selvittää työssäoppimisen nykytilaa ja tulevaisuutta Savon ammatti- ja aikuisopiston logistiikan opetuksessa. Tutkimuksessa käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen edellytyksiä oppilaitoksen henkilöstön näkökulmasta sekä pyritään löytämään yhteisiä toimintatapoja yritysmaailman edustajien kanssa työpaikalla tapahtuvaan oppimisen tukemiseen.

5.1 Tutkimuksen rajaaminen

Tutkimukseen kerätään tietoa haastatteluin, ja saatujen vastauksien avulla käsitellään työpaikalla tapahtuvan oppimisen haasteita. Teemahaastattelun muoto on luonnollisin tapa lähestyä haastateltavia kohteita, koska siinä on ennalta määritelty rakenne, mutta ei kuitenkaan täysin strukturoitu kuten lomakehaastattelussa. Tutkimuksen kyselyt on suunnattu Työpaikalla tapahtuu -projektin avainhenkilöille, ja ne painottuvat logistiikan osa-alueeseen. Lisäksi haastatellaan Savon ammatti- ja aikuisopistolle merkittävien logistiikka-alan työelämän yhteistyökumppaneiden edustajia sekä logistiikan opettajia. Osapuolten vastaukset haastattelukysymyksiin analysoidaan tutkimuksessa SWOT-analyysillä, ja saatuja tuloksia vertaillen pohditaan työssäoppimisen tulevaisuutta. Haastattelujen kysymyksillä pyritään saamaan vastauksia

siihen, mitä työpaikoilla tapahtuva oppiminen vaatii henkilökunnalta ja millaisia yhteisiä toimintatapoja yritysten kanssa tarvitsee luoda, jotta oppiminen edistyisi.

Työelämän edustajille esitetyt kysymykset ovat suppeampia kuin logistiikan opetushenkilöstölle ja Työpaikalla tapahtuu -projektin henkilöstölle esitetyt kysymykset. Kevyempi kyselykaavake projektin ulkopuolisille tahoille on perusteltua suuremman vastausprosentin toivossa. Lisäksi logistiikan opetushenkilöstölle sekä projektin henkilöstölle on esitetty enemmän työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä kysymyksiä, ja heitä on pyydetty määrittelemään aiheeseen liittyviä käsitteitä.

5.2 Tutkimusongelmat

Tutkimuksen tavoitteena on löytää kehitettäviä asioita työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Kehitettäviä asioita etsitään opetushenkilökunnan ja työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Luvussa 3.2 on kuvattu työssäoppimisen nykytilaa Savon ammatti- ja aikuisopistossa. Nykytilan kuvauksesta löytyy useita epäkohtia, joiden pohjalta tutkimuskysymykset muodostuivat. Tutkimuskysymykset ovat:

1. Mitä kehitettäviä kohteita löytyy logistiikka-alan kuljettajakoulutuksessa työpaikalla tapahtuvaan oppimisen toteutuksessa?
2. Kuinka työpaikalla tapahtuva oppiminen tulee järjestää tulevaisuudessa?

5.3 Haastattelut

Kohdassa 4.1 käsiteltiin tutkimusmenetelmän teoriaa. Valituksi tavaksi tuli teema-haastattelu, suorat tutkimuskysymykset ja SWOT-analyysi.

5.3.1 Työpaikalla tapahtuu –projektin haastattelut

Työpaikalla tapahtuu -hanke edistää ja lisää koulutuksen työelämäläheisyyden, eli työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintamallin kautta entistä laadukkaampaa ja aiempaa paremmin työelämän tarpeita vastaavaa koulutusta sekä opiskelijoiden työelämätietoisuutta. Toimintamalli edistää joustavia koulutuspolkuja ohjauksen kehittämisen ja aiemmin opitun tunnistamisen menetelmien kautta. (Savolainen 2016)

Maija Savolainen toimii Työpaikalla tapahtuu -hankkeen projektipäällikkönä. Hän kertoo projektin tavoittelevan hyötyä kaikille: Hyvin järjestetystä ja organisoidusta työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta hyötyvät kaikki osapuolet. Työssäoppimispaikkoja on tärkeää löytää jo opintojensa alussa oleville ensimmäisen vuoden opiskelijoille. Työpaikat ovat usein erilaisia, joten tapauskohtainen räätälöinti on oleellisen tärkeää, ja opetukseen kuuluvat jaksojen sisällöt täytyy huomioida räätälöintiä toteuttaessa. Lisäksi on tärkeää myös mahdollistaa työnantajien kouluttautuminen uuteen koulutustapaan. Toiveena on saada oikeita työpaikkoja oppilaille.

Savolainen pitää tärkeänä kehittämiskohteena muun muassa työpaikkaohjaajakoulutusta yhteistyössä alueen yritysten kanssa. Hyviä kokemuksia onkin jo kertynyt, ja niitä pitää edelleen kehittää kullekin ammattialalle sopiviksi. Haasteita asian suhteen riittää, ja tulevaisuuden mahdollisuudet näyttävät lupaavilta.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen määritelmä tulee muotoutumaan Työpaikalla tapahtuu -projektin aikana, toteaa projektin pedagoginen asiantuntija Arja Pehkonen. Määrittämistä tehdään muun muassa kartoittamalla alueelliset, kansalliset ja kansainväliset teeman mukaiset hyvät käytännöt ja ohjeistukset. Määritelmän laatimisessa otetaan vahvasti huomioon Savon koulutuskuntayhtymän oma osaaminen ja strateginen tavoitteenasettelu sekä maakunnan kehittämisstrategiat. (Pehkonen 2016)

Petteri Makkonen toimii projektissa autoalan, logistiikan ja lentokoneasennuksen piirissä. Makkosen mukaan logistiikan koulutusohjelmassa työssäoppimisen osuus on jo nykyisellään merkittävä. Nykytilanteessa oppilaat lähetetään työssäoppimispaikoille jo ensimmäisenä vuotena, mutta työpaikoilla ei pääsääntöisesti tapahdu opettajan johdolla opetusta. Työssäoppimispaikan hakeminen on pitkälti oppilaan omalla vastuulla, ja harjoittelupaikan hakeminen on myös omalta osaltaan tärkeää oppimista tulevaisuutta varten, Makkonen toteaa.

Savon ammatti- ja aikuisopisto käyttää Wilma-järjestelmää työssäoppimisen koordinointiin. Nykyisellään jokainen logistiikan opettaja voi lisätä järjestelmään uusia yhteistyötä tekeviä yrityksiä ja niiden vastuuhenkilöitä. Järjestelmässä on useita puutteita, joita on tarkoituksena kehittää hankkeen puitteissa. Useasta yrityksestä ei ole

tiedossa kuin nimi ja y-numero sekä osoitetieto. Opettajan, joka ei tunne tarkemmin yrityksen toimintaa, on vaikeaa tai jopa mahdotonta arvioida, soveltuuko kyseinen yritys opetussuunnitelman mukaiseen harjoitteluun. (Makkonen 2016)

Savon ammatti- ja aikuisopistossa siirryttiin muutama vuosi sitten sähköiseen työssäoppimispäiväkirjaan. Työssäoppimispäiväkirja on sijoitettu sähköiseen Wilma-ympäristöön, ja tarkoituksena on, että oppilaat täyttävät oppimispäiväkirjaa työssäoppimisen ohessa. Opettaja seuraa työssäoppimista oppimispäiväkirjaa seuraamalla ja kommentoimalla oppilaan kirjoituksia. Työpaikkaohjaajillakin on periaatteessa kyseinen mahdollisuus, joskin se valitettavan vähäisessä käytössä. Hankkeen puitteissa tähänkin asiaan on tarkoitus tehdä parannuksia. (Makkonen 2016)

Nykyinen työssäoppimisen valvonta perustuu työssäoppimispäiväkirjaan ja vastuupettajan vierailuihin työssäoppimispaikoissa. Logistiikan puolella opettaja ei välttämättä kohtaa oppilaitaan työpaikoilla työn liikkuvan luonteen vuoksi. Tätä haastetta on jokaisen opettajan pyrittävä itse erilaisin järjestelyin ja aikataulujen puitteissa kohtaamaan. Tärkeää on tavata työpaikoilla myös työelämän edustajia ja vaihtaa heidän kanssaan kuulumisia. Opettajan on syytä kuunnella herkällä korvalla työelämän heikkojakin signaaleja ja viestittää niitä edelleen kollegoilleen sekä mahdollisesti myös asiakkuusvastaaville. Pahimmillaan työssäoppimisen valvonnassa voi käydä niin, että aamulla työpaikalla vierailee nuorisopuolen opettaja, päivällä aikuispuolen opettaja ja vielä samana päivänä asiakkuusvastaava. Tämä ei anna hyvää kuvaa koulutuksenjärjestäjän toiminnasta ja kielii pahoista toimintojen päällekkäisyyksistä. (Makkonen 2016)

Makkosella on selvä visio siitä, kuinka työpaikalla tapahtuvaa oppimista lähdetään kehittämään. Wilma-järjestelmä on laitettava ensimmäiseksi kuntoon. Sama yritys voi olla syötettynä järjestelmään kaksi tai kolmekin kertaa hieman eri tavalla nimetynä. Lisäksi yrityksen toiminta täytyy avata tarkemmin erittelemällä, mitä tutkinnon osia siellä voidaan suorittaa ja kuinka monta oppilasta kerrallaan voi olla työssä oppimassa. Työpaikkaohjaajat on kirjattava rekisteriin, ja heille on luotava mahdollisuus seurata sekä kommentoida oppilaiden työssäoppimispäiväkirjoja ja edelleen viestiä

järjestelmän kautta myös vastuuopettajalle. Näillä toimilla saadaan tehostettua hyötyjä jo olemassa olevista työkaluista sekä mahdollisesti kehitettyä myös jotakin uutta toimintamallia. On lisäksi pohdittava, tarvitseeko jokaisella opettajalla olla oikeus ja mahdollisuus lisätä sekä poistaa yrityksiä, vai hoidetaanko asia alakohtaisesti jonkun vastuuhenkilön kautta.

Savon ammatti- ja aikuisopiston CRM-ohjelmiston toimintoja voisi kehittää siten, että esimerkiksi asiakkuusvastaavat, opettajat ja muut mahdolliset toimijat näkisivät helposti yhteistyötä tekevän yrityksen tilanteen. Tilannekuvasta täytyisi pystyä näkemään, montako oppilasta ja miltä aloilta on kyseissä yrityksessä harjoittelemassa. Milloin ja minkä alan opettaja on viimeisen kerran vierailut yrityksessä ja onko yritys esittänyt toiveita toiminnan suhteen? Hankkeen edistyessä tullaan saamaan vastauksia erinäisiin kysymyksiin, ja matkan varrella syntyy varmasti myös uusia kysymyksiä ratkottavaksi. (Makkonen 2016)

Makkonen (2016) näkee keskeisimpinä kehittämiskohteina työpaikkaohjaajakoulutuksen lisäämisen, viestinnän ja työkalujen (Wilma ja CRM) kehittämisen ja työnjaon selkeyttämisen oppilaitoksen sisällä.

Työpaikalla tapahtuu -projektin edustajille esitetyt lisäkysymykset ja vastaukset:

1. Savon koulutuskuntayhtymän toimintakenttä
 - Pohjois-Savon maakunta ja alueen elinkeinoelämä
2. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tarve
 - Pohjoissavolaiset yritykset ovat ilmaisseet vakavan huolensa osaavan työvoiman saatavuudesta. Samaan aikaan ammatillisen koulutuksen resursseja on leikattu, ja koulutuksen järjestämistä on vähennetty pienillä paikkakunnilla Pohjois-Savon alueella. Ollaan tilanteessa, jossa useiden koulutusalojen veto-voimaisuus on heikentynyt, ja nuoret eivät hakeudu aloille, joilla on tarve osaavasta työvoimasta.

- Tarvitaan ammattitaidon edistämisen menetelmiä siihen, miten ammatillisen koulutuksen (ammatillinen peruskoulutus ja ammatillinen lisäkoulutus) työelämävastaavuus kehittyy ja miten se näkyy opetuksen järjestämisessä, opetuksessa, oppimisessa ja lopulta nuorten työllistymisessä, yritysten osaamisen kehittämisessä ja osuvien rekrytointien lisääntymisessä.

3. Työpaikalla tapahtuva oppimisen toteutus

- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen toteutus edellyttää termin määrittelyä, uudenlaisten roolien, toimintojen ja menetelmien kehittämistä ja niiden omaksumista, yhteisten pelisääntöjen hakemista ja jatkuvaa toimintamallin rakentamista hankkeen aikana ja myös sen jälkeen.
- Toimintamalli rakennetaan yhdessä alueen elinkeinoelämän, ammatillisen koulutuksen tarjoajien sekä opiskelijoiden kanssa. Toiminnan kautta luodaan maakunnan laajuinen yhteinen käsite ja käsitys siitä, mitä työpaikalla tapahtuva oppiminen käytännössä tarkoittaa ja miten ja millä pelisäännöillä sitä toteutetaan. Työpaikalla oppimista voidaan toteuttaa seudullisesti.

4. Mitkä ovat kolme arvoa, joiden tulee ohjata työssäoppimista

- Hyöty. Kaikkien osapuolien on hyödyttävä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta.
- Työelämälähtöisyys. Keskitytään ydinosaamisen kehittämiseen.
- Luottamus. Luottamus on ansaittava.

5. Kehittämisen painopisteet työssäoppimisessa?

- Ammatillinen opetus ja opetussuunnitelmatyö ovat siirtymässä opetuskeskeisyydestä oppimiskeskeiseen ajatteluun. Opetuksessa ja opetuksen kehittämisessä huomio tullaan jatkossa keskittämään vahvemmin siihen, mitä opiskelijan tulee osata koulutuksen ja tutkinnon suorittamisen jälkeen ja ammattitaitovaatimukset kuvataan ammattitaitoina ja osaamisena, jota työelämässä oikeasti tarvitaan.
- Ammatillisen koulutuksen tulee vahvasti kehittää yhteistyötä elinkeinoelämän kanssa ja siirtää opetusta ja oppimista työpaikoille.

6. Miten kehitämme työssäoppimisjärjestelmäämme?

- Kartoitetaan toimenpiteet, joilla kehitetään työpaikoilla tapahtuvaa oppimista.
- Luodaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen yhteiset käytänteet.
- Kehitetään ja luodaan seurantajärjestelmä monitoroimaan työpaikoilla tapahtuvaa oppimista.

7. Missä tilanteessa olemme kahden – neljän vuoden päästä?

- Olemme saaneet kehitettyä työkaluja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen.
- Yhteistyö alueen yritysten kanssa on syventynyt.

5.3.2 Savon ammatti- ja aikuisopiston logistiikan opettajat

Logistiikan opettajien kanssa käydyissä haastatteluissa ilmeni huoli oppilaista, jotka tarvitsevat enemmän henkilökohtaista ohjausta. Lisäksi keskusteluissa tuli vahvasti esiin opetukseen liittyvät säästöt ja niiden vaikutus opetuksen laatuun. Puheissa pohdittiin työpaikalla siirrettävän opetuksen mielekkyyttä, ja esiin nousi aiheellinen kysymys työpaikkojen ydintehtävästä. Opetus ei ole työpaikkojen ydintoimintaa, ja yritykset haluavat mahdollisesti jatkossa korvausta annetusta opetuksesta tai ajasta.

Opettajat pohtivat, kuinka oppimista voidaan tehokkaasti ohjata työpaikoilla sekä kuinka varmistaa viestinnän toimiminen eri osapuolten välillä. Työpaikkaohjaajan kanssa tehtävä yhteistyö on avainasemassa onnistumisen suhteen. Valitettavan usein yritysten henkilökunta vaihtuu ja yhteistyökuvioita pitää rakentaa uudelleen, eikä pelkkä verkoston ylläpitäminen riitä.

Toisen asteen opiskelijat ovat opettajien mielestä usein heikkoja kommunikoimaan, mistä johtuen esimerkiksi työssäoppimispäiväkirjan pitäminen ja päivittäminen ovat osoittautuneet ylivoimaisiksi tehtäviksi. Huoli opetukseen käytettävistä resursseista on suuri. Lisäksi useat käytännön kysymykset aiheuttivat epävarmuutta. Kuljetusalan työajat ovat epäsäännölliset ja työmaat ovat usein liikkuvia, kuinka opettaja pysyy tässä mukana? Kuinka opettaja siirtyy koululta työpaikoille? Lisäksi oman ammattitai-

don ylläpitäminen ja kehittäminen vaativat suurempaa panostusta kuin nykyisin. Työpaikoilla on usein käytössä uusinta tekniikkaa, johon myös opetushenkilökunnan on perehdyttävä, mikä vie aikaa ja energiaa muilta työtehtäviltä.

Savon ammatti- ja aikuisopiston logistiikan opettajat kokivat tärkeänä kehittämiskohteenä työnjaon opettajien kesken, viestinnän ja yhteistyön työpaikkojen kanssa sekä oman ammattitaidon ylläpitämisen ja kehittämisen.

5.3.3 Työelämän edustajat

Kuopion Liikenne Oy:n liikennepäällikkö Raimo Kohvakka pitää tärkeänä asiana yhteistyön tekemistä Savon ammatti- ja aikuisopiston kanssa. Yhteistyön pohjalta ovat jo useat harjoittelijat onnistuneet saamaan töitä yhtiön palveluksessa. (Kohvakka 2016)

Kohvakka kertoo, että työssäoppimispaikan hakijaa haastatellaan samoin kuin työpaikanhakijaa. Asenne työhön ja oppimiseen on tärkeää, kaikki oppivat ajamaan, mutta asiakaspalvelu on oleellisin osa linja-autonkuljettajan työtä. Työssä oppijoilla on hyvä tilaisuus markkinoida itsensä ja osaamisensa työnantajalle, toteaa Kohvakka.

Työpaikka oppimisympäristönä on haasteellinen. Kuopion Liikenne haluaa olla mukana kehittämässä toimintaa ja varmistaa samalla osaavan henkilöstön saamisen. Koulussa voidaan opettaa perustaidot ja saada kortit sekä pätevyudet, mutta vasta työpaikoilla tapahtuu varsinainen ammattiin perehtyminen. Koulun ei pidä unohtaa perusopetusta ja lisätä työnantajien velvoitteita opetuksen suhteen, tuumii Kohvakka.

DB Schenkerin aluejohtaja Ari Juutilainen kertoo yhtiön olevan Suomen johtavia kuljetus- ja logistiikkapalveluiden tarjoajia. Schenkerille on tärkeää tehdä paikallisesti yhteistyötä alueen toimijoiden kanssa ja tarjota muun muassa työssäoppimispaikkoja sekä koulutusta tuleville logistiikan ammattilaisille. Näin Schenker kantaa myös yhteiskunnallista vastuuta.

Kokemuksemme yhteistyöstä Savon ammatti- ja aikuisopiston kanssa ovat positiivisia. Olemme voineet vaikuttaa tärkeänä pitämiimme asioihin ja toiminta työssäoppijoiden kanssa on ollut antoisaa. Odotamme mielenkiinnolla millaisia mahdollisia uudistuksia työpaikalla tapahtuva oppiminen tuo tullessaan käytäntöihin. (Juutilainen 2016)

Työpaikkaohjaajien koulutustilaisuuteen 13.1.2016 Savon ammatti- ja aikuisopistolla osallistui useiden logistiikan alan toimijoiden esimiehiä sekä tulevia työpaikkaohjaajia. Keskusteluissa ilmeni koulutuksen tarpeellisuus, niin arvioinnin kuin käytännön toiminnan kannalta. Oppilaaseen liittyvät vastuut ja veloitteet aiheuttivat huolta. Eräänä selvänä pelkona oli, ettei oppilaitos hoida enää perusopetusta, vaan kaikki kaadetaan työpaikkojen hoidettavaksi. Moni työpaikkaohjaaja piti työskentelystä oppilaiden kanssa ja toivoi voivansa sijoittaa siihen jatkossa enemmän aikaa voidakseen antaa entistäkin laadukkaammin niin sanottua hiljaista tietoa ja kokemuksen tuomaa pääomaa.

Yhteenvetona työelämän edustajien kanssa käydyistä keskusteluista nousi kolme seikkaa, joista koulumaailmaa kosketti erityisesti huoli siitä, että perusopetus jää antamatta tai sitä annetaan heikosti. Toisena huolena oli työelämän hektisyys ja ajan puute perehdyttämiseen, puhumattakaan opettamisesta sekä muusta tiedon siirtämisestä. Oman riittämättömyyden tunne korostui kiireisinä aikoina, ja oppilas jäi vähemmälle huomiolle. Kolmantena asiana esiin tuli kannustinjärjestelmän puuttuminen työpaikkaohjaajille. Työpaikkaohjaajat kokivat, ettei työtä, jota he tekevät oppilaiden kanssa, välttämättä aina osata arvostaa.

Koskilinjat Oy:n toimitusjohtaja Jussi Laitisella on noin viidentoista vuoden kokemus rekrytoinnista. Oppilaitoksen ja nimenomaisesti kouluttajan täytyy huomioida eri yritysten erilaiset vaatimukset ja tavoitetasot. Tähän päästään vain ja ainoastaan pitkällä ja sujuvalla yhteistyöllä. On aina eduksi, että kouluttaja näkee jo alkuvaiheessa, kuka oppilas soveltuu mihinkäkin yhtiöön kokelaaksi. Siitä huolimatta oppilaan on itse hoidettava hakemusprosessi kokonaisuudessaan. Kouluttajan ja työpaikan välillä täytyy olla matala yhteydenottokynnys, ja yhteydenpidon on oltava jatkuvaa. Molem-

pien tulee olla tietoisia kokelaiden edistyksestä, kehitystarpeista ja mahdollisesti tarvittavista korjaavista toimenpiteistä. Epäkohtiin tulee puuttua ripeästi, jotta ongelmat eivät kasaudu. Jussi Laitinen kiteyttää asian toteamalla, että kuljettajakoulutus edellyttää äärimmäisen tiivistä, toimivaa ja hyvää yhteistyötä osapuolten välillä.

Jokainen yritys on täsmentänyt keskeisiä toimintatapojaan, jotka ovat yhteisiä niin kaikille työntekijöille kuin myös työssäoppijoille. Kaikkien edellytetään toimivan vastuullisesti näiden täsmennettyjen ohjeiden mukaisesti, jolloin saavutetaan myös parhaat oppimistulokset. Kun työssäoppija alkaa noudattaa yhtiön ohjeita alusta alkaen, luo se hyvät mahdollisuudet koulutuksen jälkeiseen työllistymiseen. Tämä johtaa lähes aina kolminkertaiseen win-tilanteeseen: kaikki osapuolet hyötyvät, kun kokelaan työssäoppimisjakso menee hyvin ja jakson lopussa kokelas palkitaan toistaiseksi voimassaolevalla, täysiaikaisella työsuhteella. (Laitinen, 2016)

Työelämän edustajien mukaan tärkeimmät kehittämiskohteet logistiikka-alan kuljettajakoulutuksessa työpaikalla tapahtuvaan oppimisen toteutuksessa on se, että oppilaitoksessa huolehditaan perusopetuksesta sekä se, että viestintä toimii työssäoppimispaikan ja oppilaitoksen välillä. Työelämän edustajat toivovat, että asiointi oppilaitoksen suuntaan hoituisi yhden henkilön kautta.

5.4 Tutkimuskohteiden SWOT-analyysit

Seuraavana esitellään Savon ammatti- ja aikuisopiston Työpaikalla tapahtuu -projektiin osallistuvien näkemys työssäoppimisen tulevaisuudesta. Sisäisenä vahvuutena Työpaikalla tapahtuu -projektin sisällä nähdään se, että Savon koulutuskuntayhtymässä on ammatillisen koulutuksen puolella kattava osaaminen työelämätoimintoihin, työelämäyhteyksiin ja yrittäjyyteen liittyvissä teemoissa. Savon koulutuskuntayhtymä on yksi Suomen suurimmista koulutuksen järjestäjistä, ja se luo toimintamalleja, joita seurataan kansallisesti ja kansainvälisesti. Lisäksi koulutuskuntayhtymällä on olemassa yrittäjien ja muiden organisaatioiden kanssa kumppanuussopimuksia, joita hyödynnetään työelämäyhteistyön kehittämisessä. Ammatillisen puolen työelämälähtöinen toimintatapa ja tiivis sidosryhmäyhteistyö maakunnan elinkeinoelämän

kanssa hyödynnetään työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintamallin rakentamisessa.

Sisäisenä heikkoutena on se, että opetushenkilöstöä ei ole ohjattu riittävästi toimintojen kehittämiseen. Olisi hyvä, jos kokemuksia jaettaisiin enemmän, ja henkilöstö otettaisiin mukaan kehittämään parhaita käytänteitä.

Ulkoisia mahdollisuuksia on useita. Positiivista on se, että saadaan luotua maakunnallinen malli, jolla voidaan toteuttaa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. Työssäoppiminen mahdollistaa myös esimerkiksi uusiin toimintaympäristöihin, erilaisiin kalustoihin, laitteisiin, henkilöihin, sosiaalisiin konteksteihin, toimintatapoihin tutustumisen ja perehtymisen. Työssäoppimisen ohessa voidaan kehittää ja kannustaa rakentamaan innovatiivinen toimintaympäristö.

Ulkoisena uhkana voidaan nähdä muun muassa se, että eri toimijat ymmärtävät työpaikalla tapahtuvan oppimisen eri lailla käytännössä ja teoriassa. On mahdollista, että osalla yrityksistä ei ole kiinnostusta työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Tällöin toimintamallia ei saada siirrettyä käytäntöön eikä saada juurrutettua.

Seuraavassa tarkastellaan työssäoppimisen tulevaisuudennäkymiä opetushenkilöstön näkökulmasta. Sisäisiin vahvuuksiin kuuluu muun muassa se, että opetushenkilöstöllä on laaja tieto- ja taitotaso opiskelijoiden oppimisen edistämiseksi sekä mahdollisuus tarjota työelämää vastaavat oppimisympäristöt. Myös asennekasvatuksen antaminen ja osaaminen oppilaitoksella on korkeatasoista. Positiivista on myös se, että kuljetusalalla on jo pitkät perinteet yhteistyöstä yritysten kanssa, ja nykyiselläänkin tapahtuu jo paljon työssäoppimista.

Sisäisenä heikkoutena opetushenkilöstö pitää esimerkiksi sitä, että opetuksen taso oppilaitoksen sisällä ei ole tasalaatuista. Toimintamallit ovat erilaiset eri henkilöillä. Myös resurssien väheneminen on selkeä sisäinen huolenaihe. Huolestuttavaa on myös oppimisen vastuuttaminen ja ulkoistaminen työpaikoille samalla kun opetusresursseja vähennetään. Opettajat saattavat myös joutua tasapainottelemaan yrityksen edun ja opiskelijan edun välillä, sillä yrityksissä voi olla omia toimintatapoja, jotka

ovat ristiriidassa yleisesti hyväksytyjen toimintatapojen tai jopa lainsäädännön kanssa. Työssäoppiminen ajatuksena on hyvä, mutta käytännössä heikoimmat opiskelijat eivät välttämättä saa työssäoppimispaikkaa, tai passiivisuutensa vuoksi eivät hyödy työssäoppimisjaksosta. Kaikki opiskelijat eivät välttämättä ole valmiita opiskelemaan työpaikoilla. Myös viestintä kaikkien osapuolien välillä voi olla haasteellista. Opettajan ja työpaikkaohjaajaan viestintä ei aina toimi ongelmitta.

Yhtenä ulkoisena mahdollisuutena opetushenkilöstö pitää sitä, että työssäoppiminen helpottaa yritysten rekrytointitarvetta. Työssäoppimisen ja työpaikalla tapahtuvan opetuksen aikana on mahdollisuus kouluttaa opiskelijasta tuleva työntekijä yrityksen toimintamallin mukaisesti ja sitouttaa opiskelija yritykseen jo työssäoppimisjakson aikana. Tällöin opiskelija voi työllistyä koulun jälkeen, koska työpaikka on tuttu. Positiivista on ylipäätään se, että opiskelijat saavat työssäoppimisjaksonsa aikana todellista työelämäosaamista ja -valmiuksia. Tuolloin oppilaitostuminen on vähäisempää. Kalusto ja laitteet työpaikoilla ovat yleensä työelämän vaatimusten mukaiset. Työssäoppimisjakson aikana suoritettavat näytöt voivat tuoda mahdollisuuden nopeampaan valmistumiseen. Kun yritykset saavat hyvää työvoimaa työssäoppimiskäytänteiden kautta, ne voivat sitoutua enemmän opiskelijoiden koulutukseen.

Eräänä ulkoisena uhkana opetushenkilöstö pitää sitä, että myös muut koulutusyritykset tuottavat yrityksille osaajia, mikä vie omilta opiskelijoilta työssäoppimispaikkoja. Pelkona on myös se, että yritykset eivät tarvitse uusia työntekijöitä, jolloin ne eivät myöskään välttämättä ole kiinnostuneita tarjoamaan työssäoppimispaikkoja työpaikoista puhumattakaan. Eräs negatiivinen piirre on se, että jotkut yritykset korvaavat työssäoppijoilla vakituista henkilökuntaa, jolloin melkein valmistunut opiskelija työskenotelee ilmaiseksi, mikä voi vääristää kilpailua. Jos työpaikalla tapahtuvaa opetusta lisätään, oppilaitoksella tapahtuvaa opetusta saatetaan vähentää, mikä taas puolestaan voi johtaa opetushenkilöstön työpaikkojen vähenemiseen. Ulkoisena uhkana voidaan nähdä myös kustannuskysymykset: Miten paljon opetuksen siirtäminen työpaikoille maksaa, ja millä perusteella rahaa jaetaan työssäoppimispaikkojen kesken? Tällä hetkellä työpaikan resurssit opiskelijan ohjaamiseen ovat rajalliset. Haasteelliset opiskelijat eivät saa tarvittavaa ohjausta riittävän nopeasti, ja poissaolojen hallinta on hankalaa. Osa opetushenkilöstöstä näkee työpaikalle vietävän opetuksen riskinä, ja

pelkää, että oppimisen laajamittainen siirtyminen työpaikoille voi myös epäonnistua. Pelätään sitä, että työnjako oppilaitoksen ja työpaikan välillä hämärtyy. Opetushenkilöstö näkee ulkoisina uhkina myös ergonomisesti väärät toimintatavat työpaikoilla, työ- ja lepoaikojen rikkomiset, epäkuntoisella kalustolla toimimisen jne. On myös mahdollista, että yrityksellä ei ole resurssia opettaa kunnolla monipuolisesti, vaan opiskelijan annetaan tehdä niin sanottuja hanttihommia. Toiminta voi olla kapea-alaista, esimerkiksi vain jakelukuljetukseen keskittyvää. Opetushenkilöstöä askarruttaa myös se, mitä yritykset tulevat laskuttamaan tiloistaan ja mahdollisesta opetuksesta sekä se, miten varmistetaan, että kaikki osa-alueet tulevat opittua. Ammatti-osaamisen näytöillä ei voida varmistaa sitä, osaako opiskelija kaiken tarvittavan.

Seuraavassa käsitellään työssäoppimisen tulevaisuudennäkymiä työnantajien näkökulmasta. Sisäisinä vahvuuksina työnantajat kokevat rekrytoinnin helpottumisen sekä mahdollisuuden vaikuttaa koulutuksen sisältöön ja laatuun. Sisäisenä heikkoutena toiminnassa nähdään, ettei työssäoppimisen ohjaaminen ole yritysten ydintoimintaa. Työssäoppijoiden ohjaus vie resursseja pois muusta toiminnasta, eivätkä kaikki työntekijät välttämättä sovi opiskelijoiden ohjaamiseen tai eivät ole siitä kiinnostuneita. Myös viestintä oppilaitoksen suuntaan voi olla puutteellista, ja oppilaitoksen yhteyshenkilön tavoittaminen voi olla hankalaa.

Ulkoisina mahdollisuuksina yritykset näkevät kontaktiverkostonsa laajenemisen sekä uudet mahdollisuudet kehittää omaa toimintaansa. Opiskelijat ja oppilaitoksen henkilöstö voivat tuoda yritykseen uusia näkemyksiä ja toimintatapoja. Ulkoisena uhkana yritykset pitävät sitä, että yritysten toimintamallit voivat opiskelijoiden kautta vuotaa ympäristöön. Mahdollista on myös, että yritys kouluttaa kilpailijoilleen hyviä työntekijöitä tai jopa kilpailijoita itselleen.

6 Yhteenveto ja analyysi

Tutkimuksessa on kuultu kolmea toimijaryhmää: Tapahtuu työpaikalla -hankkeen avainhenkilöitä, logistiikan opettajia sekä työelämän edustajia. Seuraavassa on yhteenveto eri toimijoiden näkemyksistä työpaikalla tapahtuvan oppimisen tulevaisuuden suhteen. Taulukossa 2 vertaillaan osapuolten vastauksia.

Taulukko 2. SWOT-analyysin vastuusten vertailu.

	Työpaikalla tapahtuu -hankkeen vastauksia	Logistiikan opettajien vastauksia	Työelämän edustajien vastauksia
Sisäiset vahvuudet	<ul style="list-style-type: none"> - Kattava osaaminen työelämätoimintoihin, työelämäyhteyksiin ja yrittäjyyteen liittyvissä teemoissa. - Kumppanuussopimuksia, joita hyödynnetään työelämäyhteistyön kehittämisessä. - Työelämälähtöinen toimintatapa ja tiivis sidosryhmäyhteistyö. 	<ul style="list-style-type: none"> - Opetushenkilöstöllä on laaja tieto- ja taitotaso opiskelijoiden oppimisen edistämiseksi sekä mahdollisuus tarjota työelämää vastaavat oppimisympäristöt. - Pitkät perinteet yhteistyöstä yritysten kanssa. 	<ul style="list-style-type: none"> -Rekrytointi helppoa. -Mahdollisuus vaikuttaa koulutuksen sisältöön ja laatuun.
Sisäiset heikoudet	<ul style="list-style-type: none"> -Opetushenkilöstön sitouttamisen toimintojen kehittämiseen. -Otetaan henkilöstöä mukaan kehittämään parhaita käytänteitä. 	<ul style="list-style-type: none"> -Opetuksen taso ei ole tasalaatuista. -Toimintamallit erilaiset eri henkilöillä. -Oppimisen vastuuttaminen ja ulkoistaminen työpaikoille samalla kun opetusresursseja vähennetään. 	<ul style="list-style-type: none"> Työssäoppimisen ohjaaminen ei ole yritysten ydintoimintaa. - Työssä oppijoiden ohjaukseen ei ole varattu riittävästi resursseja.
Ulkoiset mahdollisuudet	<ul style="list-style-type: none"> -Saadaan luotua maakunnallinen malli, jolla voidaan toteuttaa työpaikoilla tapahtuvaa oppimista. 	<ul style="list-style-type: none"> -Todellista työelämäosaamista, opetus seuraavaa kehitystä. 	<ul style="list-style-type: none"> Kontaktiverkosto laajenee. Omien toimintojen kehittämisen
Ulkoiset uhat	<ul style="list-style-type: none"> Eri toimijat ymmärtävät työpaikalla tapahtuvan oppimisen eri lailla käytännössä ja teoriassa. Yrityksillä ei ole kiinnostusta työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. 	<ul style="list-style-type: none"> -Opiskelijat työskentelevät ilmaiseksi? - Kuka valvoo ja vastaa toimista? 	<ul style="list-style-type: none"> -Yrityksen toimintamallit vuotavat ympäristöön. Koulutetaan mahdollisia kilpailijoita.

Yrity maailman edustajat ovat huolissaan perusopetuksen laadusta ja pelkäävät, että heidän tehtäväkseen jää opetusta, joka kuuluisi oppilaitoksille. Heidän ei kuitenkaan tarvitse olla huolissaan, koska nyt opetusta halutaan siirtää enemmän työpaikoille, ja tällöin opetusta suuntautuu entistäkin enemmän työelämän tarpeisiin. Yritykset kokevat tilanteen positiivisena mahdollisuutena kehittää omia toimintojaan ja laajentaa myös osaamistaan.

Opetushenkilöstö kokee tilanteen haasteellisena. Koetaan työlääksi ja hankalaksi mennä vieraisiin työpaikkoihin tekemään opetus- ja kasvatustyötä. Toisaalta tilanne antaa mahdollisuuden kehittää ja kehittyä myös itse omassa toiminnassaan, ja opetukseen saadaan mahdollisesti lisää syvyyttä. Huoli oppilaista ja heidän sujuvasta oppimisestaan on voimakkaasti mukana keskusteluissa, kuinka pärjäävät heikommilla sosiaalisilla- sekä oppimistaidoilla varustetut yksilöt?

6.1 Toimintatapojen kehittäminen oppimisen tukemiseen työpaikoilla

Luvussa 3.2 kuvataan työssäoppimisen nykytilaa sekä nostetaan esiin ilmenneitä epäkohtia. Lisäksi Swot-analyysissä ilmenee osapuolien välisiä yhteisiä näkemyksiä siitä, kuinka toiminta voi vaikuttaa kunkin osapuolen ydintoimintoihin. Kaikilla tutkimuksen osapuolilla yhteisenä toiveena on viestinnän tehostaminen ja käytännön toiminnan kehittäminen toimivaksi kokonaisuudeksi.

Kaikki opettajat eivät halua syystä tai toisesta mennä työpaikoille antamaan opetusta oppilaille. Ei ole järkevää myöskään olettaa, että kaikki opettajat olisivat tervetulleita kaikille työpaikoille. Opettajien sisäistä työnjakoa on syytä selkeyttää. On luotava malli, jossa kuhunkin työpaikkaan ja tehtävään erikoistunut opettaja menee opettamaan ja osallistumaan työpaikan arkeen. Näin saadaan työssäoppimisjaksoilta mahdollisimman paljon hyötyä irti ja työpaikalla tapahtuvaa oppimisen määrää ja laatua kasvatettua. Työpaikat hyötyisivät myös tästä mallista, koska heillä olisi oppilaitoksessa ainoastaan yksi yhteyshenkilö, jonka kanssa voisi asiat hoitaa. Lisäksi työpaikalla tapahtuva oppiminen on saatava jo opintojen alkumetreillä mukaan toimintaan ja liitettyä luonnolliseksi osaksi opintoja. Ensimmäiset kokemukset työpaikoista

on pyrittävä saamaan mahdollisimman myönteisiksi, jotta oppilaille syntyy miellyttävä ensikokemus työelämästä. Vaikka opetushenkilöstö on usein oman alansa asiantuntijoita, voi heidänkin ammatillinen osaamisensa vaatia päivittämistä. Sekä opetushenkilöstö että työelämän edustajat voisivat jakaa omaa erityisosaamistaan toisilleen.

Joissakin yrityksissä on enemmän resursseja työssäoppimisen ohjaukseen. Niissä voidaan nimetä työssäoppimista ohjaava henkilökin, mutta toisissa yrityksissä on taas vähemmän mahdollisuuksia ohjaukseen, ja oppiminen jääkin vain esimerkiksi varaston siivouksen ja muun järjestelyn tasolle.

Olisi tärkeää, että työssäoppijat pääsisivät mahdollisimman paljon "kentälle" kokeneemman ammattihenkilöstön mukaan, jotta he näkisivät, kuinka työelämässä ratkotaan eteen tulevia haasteita ja kuinka tietoa haetaan eri lähteistä. Joillakin kokeneista työntekijöistä ei ole aina halua ottaa harjoittelijoita mukaan työkeikoille. Uskotaan, että harjoittelija on vain hidastamassa työtehtäviä, vaikka asia on useimmiten päinvastoin.

Monissa yrityksissä työt menevät sykleittäin vuodenajan mukaan. Harjoittelun ajankohta vaikuttaa siihen, voiko harjoittelijoita ylipäättään ottaa vastaan. Yrityksessä saattaa olla menossa muutenkin hiljainen sesonki eikä työntekijöillekään ole tarjolla muita kuin rutiinitehtäviä. Yritysten haasteelliset ajankohdat on huomioitava paremmin. Kuljetusyrityksillä on kiireisiä sekä hiljaisempia ajankohtia. Tähän haasteeseen voidaan vastata paremmin siten, että työssäoppimisaika olisi opetussuunnitelmassa joustavasti määritelty. Entä jos työssäoppiminen ei tapahtuisi kaikilla samaan aikaan? Jos voitaisiinkin harjoitella useissa eri ryhmissä, jotta kaikille riittäisi harjoittelupaikkoja eri alan yrityksissä. Yritykset eivät voi ottaa suurta määrää harjoitteluun yhtä aikaa, 2-3 on usein maksimimäärä.

Työpaikoilla tapahtuvaan opettamiseen erikoistuville opettajille on saatava lisää koulutusta, kuinka opetus hoidetaan tehokkaasti työpaikoilla. Henkilökunnan koulutukseen ja motivointiin on panostettava, sillä he ovat avainasemassa työpaikalla tapahtuvan opetuksen lanseerauksen onnistumisen suhteen. Lisäksi työpaikkaohjaajien

määrää ja laatua on voitava kehittää sekä sovittava jokaiselle työpaikalle toimintamallit. Työpaikoille tehtävät toimintamallit voivat yleisiltä osiltaan olla samanlaisia, mutta ammattiala ja yrityskohtaiset käytänteet on aina huomioitava yksilöllisesti.

Työkalut työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on rakennettava ja olemassa olevat järjestelmät päivitettävä palvelemaan paremmin erilaisissa oppimisympäristöissä.

Wilma-ympäristön kehittäminen ja tiedostojen päivittäminen ajan tasalle ovat ensimmäisiä askeleita työkalujen kehittämisessä. Wilma on hyödynnettävä entistäänkin enemmän työpaikkaohjaajille sopivaksi työkaluksi, sillä nopea ja helppo viestintä on erityisen tärkeää ohjaavan opettajan kanssa. CRM-systeemi on saatava pidettyä ajan tasalla, ja tässä mahdollisesti työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistävät opettajat ovat avainasemassa.

Oppijoilla, jotka eivät sopeudu tai jotka ovat muutoin vastentahtoisia työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, on oltava mahdollisuus suorittaa opintoja myös koulussa nykyiseen malliin. Tarvittaessa oppilaat voivat olla työssäoppimassa koulun ajotoimistossa ja suorittaa sieltä käsin asiakastöitä.

Haastatteluissa ja Swot-analyysissä ilmenneet kehittämiskohteet ovat seuraavat:

1. Tarvitaan kuhunkin työpaikkaan erikoistunut opettaja, joka tuntee työpaikan tarpeet.
2. Työpaikkojen resurssien tukeminen. Opettaja kannattaa ottaa enemmän mukaan työpaikoilla tapahtuvaan opetukseen.
3. Harjoitteluajankohtien suunnittelussa on huomioitava myös yrityksen tilanne.
4. Koulutusta on lisättävä opettajille ja työpaikkaohjaajille.

Toimintamalli vaatii toimiakseen ainakin seuraavat neljä elementtiä:

1. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on määriteltävä. Mitä työpaikalla tapahtuva oppiminen tarkoittaa?

2. Palautejärjestelmä, johon kerätään tietoja ilmenneistä tarpeista ja kokemuksista. Tämän avulla voidaan toimintoja kehittää ja mahdollisiin epäkohtiin puuttua.
3. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen pedagoginen mallintaminen. Kuinka henkilökuntaa koulutetaan ja kuinka työt jatkossa voidaan järkevästi järjestää? Kuinka yritykset saadaan mukaan työpaikkaohjaajien muodossa ja muutoin?
4. Pelisäännöt työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen, jossa kuvataan vastuut, roolit ja velvollisuudet.

6.2 Tavoitteena kaikkien osapuolten hyöty

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen toimintamalli tulee lisäämään yritysten ja työntekijöiden ammattitaitoa ja pätevyyttä tuottamalla yrityksiin työelämän tarpeita oikeasti vastaavia työntekijöitä. Ammatillisen koulutuksen tiivis yhteistyö yritysten kanssa mahdollistaa yritysten osaamistarpeita paremmin vastaavien työelämälähtöisten koulutusten ja koulutustuotteiden kehittämisen, suunnittelun ja toteutuksen sekä yhteisten oppimisympäristöjen kehittämisen.

Työpaikalle siirrettävän oppimisen vaikutukset näkyvät erityisesti osaavan työvoiman saatavuuden parantumisena. Yritykset pääsevät vaikuttamaan koulutuksen kehittämiseen, koulutusten sisältöihin ja opetukseen ja siten rakentamaan opetuksesta paremmin työelämän tarpeita vastaavaa toimintaa. Opetuksen taso paranee, koska opetuksen ja koulutussisältöjen on kuljettava samalla rinnakkain oikean työelämän kanssa. Oppimisympäristö on yhtä kuin työpaikka.

Näistä syistä opiskelijat valmistuvat nopeammin ja opiskelijoiden työelämään siirtyminen helpottuu. Opiskelijoista muodostuu toivottavasti osa oikeaa työyhteisöä ja työntekemistä. Samalla opiskelijoille avautuu näkökulmia siitä, mitä eri koulutustason omaaminen tarkoittaa käytännössä eri työpaikoilla, ja tämä voi osaltaan edistää opiskelijan motivoitumista kouluttautua korkeammin ja tukea yksilöllisten oppimispolkujen toteutumista.

Toiminnan kautta opiskelijat kiinnittyvät alueen yritysten toimintaan jo opiskeluaikana, ja työpaikalla tapahtuva oppiminen lisää opiskelijoiden kiinnostusta ja kykyä toimia yrittäjinä. Samalla opiskelijat kiinnittyvät myös opiskelupaikalleen. Työpaikalla tapahtuva oppiminen mahdollistaa opintojen suorittamisen myös haja-asutusalueilla olevissa yrityksissä. Työpaikalla tapahtuva oppiminen lisää koulutuksen vaikuttavuutta, edistää alueen kehittymistä ja kilpailukykyä sekä lisää alueen hyvinvointia.

7 Pohdinta

Tutkimuksen aihe on mielenkiintoinen ja ajankohtainen. Tutkimuksen aikana käytiin antoisia keskusteluja useiden asiaan vihkiytyneiden henkilöiden kanssa, joille kaikille kuuluu iso kiitos ajasta sekä ajatuksista, jotka he jakoivat tutkimukselle.

Tutkimuksen luotettavuuden arvioiminen on haastavaa. Laadullista tutkimusta tehdään haastatteluin ja kyselyin. Pyrkimys objektiivisuuteen ja virheellisten johtopäätöksien välttäminen on ohjannut tekemistä. Aina on mahdollista, että on tehty vääriä tulkintoja, yleistetty vastauksia liikaa tai muutoin epäonnistuttu viestinnässä. Luotettavuutta lisäävänä tekijänä on logistiikan opettajien 100-prosenttinen osallistuminen kyselyihin ja keskusteluihin. Myös se, että työelämän edustajat jakoivat vastauksissaan yhtenäisen näkemyksen siitä, kuinka työssäoppijoiden asioita tulisi hoitaa, viestii haastatteluiden olleen luotettava tutkimusmenetelmä.

Tutkimus loi tarpeen jatkotutkimukselle. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on jatkuva ja pitkä prosessi. Työpaikkakouluttajien rooli nyt ja jatkossa on vieläkin merkittävämpi. Tarvitsemme heidän kouluttamiseensa koulutusohjelmia sekä resursseja. Kuinka saadaan työpaikkojen työntekijät kiinnostumaan työpaikkaohjaajan tehtävistä? On hyödyllistä tutkia mahdollisia palkkio- ja muita kannustinjärjestelmien työssäoppimispaikkojen saannin varmistamiseksi.

Tekniikkaa ja erilaisia työkaluja on helppo rakentaa, ja kehittää jo olemassaolevia sovellutuksia helpottamaan kokonaisuuksien hallintaa työssäoppimisen organisoimisessa. Tärkeimmän osan järjestelmää muodostaa motivoitunut sekä innovatiivinen henkilökunta, jonka koulutukseen sekä työssäjaksamiseen kannattaa

panostaa nyt ja myös tulevaisuudessa merkittävästi enemmän. Opettajat ja työpaikkaohjaajat eivät saa jäädä yksin haasteiden kanssa, vaan heillä täytyy olla tukiverkosto, josta voi saada apua ja uusia ajatuksia työssäoppimisen ohjaukseen.

Lähteet

Boud, D. 1985. Studies in Self Assessment. Implications for Teachers in Higher Education. Tertiary Education Research Centre The University of New South Wales. Kensington, Australia. Occasional Publication No.26.

Bruggen julkilausuma ammatillista koulutusta koskevasta tehostetusta eurooppalaisesta yhteistyöstä. 2010. Viitattu 20.2.2016.
http://ec.europa.eu/education/lifelong-learning-policy/doc/vocational/bruges_fi.pdf

Himanen, P. 2012 Sininen kirja Viitattu 20.2.2016
<http://vnk.fi/documents/10616/336661/Sininen+kirja.pdf/8937eafa-3427-4cc3-9b86-f139438ea724>

Hirsjärvi, Sirkka-Hurme, Helena 2000. Tutkimushaastattelu. Teemahaastattelun teoria ja käytäntö. Helsinki, Yliopistopaino.

Juutilainen, Ari. Aluepäällikkö, DB Schenker. Haastattelu 14.4.2016.

Jyväskylän yliopisto. viitattu 28.8.2016.
<https://koppa.jyu.fi/avoimet/hum/menetelmapolkuja/menetelmapolku/tutkimusstrategiat/laadullinen-tutkimus>

Kajanto, A., Tuomisto, J. 1994. Elinikäinen oppiminen Suomessa. Vapaan sivistystyön 35. vuosikirja. Kansanvalistusseura ja aikuiskasvatuksen Tutkimusseura.

Kohvakka, Raimo. Liikennepäällikkö, Kuopion Liikenne Oy. Haastattelu 10.3.2016.

Kulmala, J. 1998. Työssä oppimisen esteitä ja edistäjiä. Teoksessa Ruohotie, P. Kulmala, J. & Siikaniemi, L. (toim.) 1998 Työssäoppiminen.

Laitinen, Jussi. Toimitusjohtaja, Koskilinjat Oy. Haastattelu 22.9.2016.

Lindroos, J. ja Lohivesi, K. 2014. Onnistu strategiassa. WSOY.

Makkonen, Petteri. Koulutusvastaava, Savon ammatti- ja aikuisopisto. Haastattelu 2.2.2016.

Marienau, C. 1999. Self-Assessment at Work: Outcomes of Adult Learners` Reflektions on Practice. Adult Education Quarterly 49, 135-146.

Opetushallitus 2016. Logistiikan perustutkinto. Viitattu 26.2.2016
http://www.oph.fi/download/110511_Logistiikan_perustutkinto_2009.pdf

Opetushallitus 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Viitattu 12.3.2016.
http://www.oph.fi/download/49230_tyossaoppimisen_opas_koulutuksen_jarjestajille.pdf

Opetushallitus 2016. Koulutus ja tutkinnot. Viitattu 30.4.2016

http://www.oph.fi/koulutus_ja_tutkinnot/ammattikoulutus/amatilliset_perustutkinnot/elinikaisen_oppimisen_avaintaidot

Opetus ja kulttuuriministeriö. Koulutus ja tutkimus vuosina 2011-16. 2014. viitattu 28.2.2016.

<http://okm.fi/export/sites/default/OPM/Julkaisut/2012/liitteet/okm01.pdf?lang=fi>

Opetus- ja kulttuuriministeriö. Koulutuspolitiikka. Viitattu 28.2.2016.

<http://www.minedu.fi/OPM/Koulutus/koulutuspolitiikka/?lang=fi>

Peda.net. Pikkolan koulu/opo 4.5.11 SWOT vahvuudet ja heikkoudet. Viitattu 2.10.2016.

<https://peda.net/kangasala/pikkolankoulu/opo/oppilaanohjaus/itsetuntemus/hu/swot/vjh>

Pehkonen, Arja. Pedagoginen asiantuntija, Savon Ammatti- ja aikuisopisto. Haastattelu 2.2.2016.

Pohjonen Petri. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja, Tampereen yliopisto. Viitattu 12.3.2016. <http://tampub.uta.fi/bitstream/handle/10024/67485/951-44-5238-0.pdf?sequence=1>

Salakari Hannu. Taitojen opetus. Eduskills Consulting, 2007. Saarijärven Offst, Saarijärvi.

Savolainen, Maija. Projektinjohtaja, Savon ammatti- ja aikuisopisto. Haastattelu 14.3.2016.

Savon ammatti- ja aikuisopisto. Sakky. Viitattu 3.2.2016.

<http://www.sakky.fi/kuntayhtyma/esittely/organisaatio>

Työssäoppimisen opas 1999. Opettajille ja kouluttajille. Kehittyvä koulutus 7/1999. Opetushallitus.

Työturvallisuuskeskus TTK, palveluryhmä 2013. Teksti Päivi Rauramo. Työhyvinvointi muutostilanteissa. Viitattu 25.9.2016.

http://ttk.fi/files/4678/tyohyvinvointi_muutostilanteissa.pdf

Vuorela S., Ovaska S., Aula A. & Majaranta P. 2005. Haastattelumenetelmät. Tampereen yliopisto, Tietojenkäsittelytieteiden laitos.

Valtioneuvosto, hallitusohjelman-toteutus. Viitattu 1.2.2016.

<http://valtioneuvosto.fi/hallitusohjelman-toteutus/osaaminen/karkihanke2>

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Liitteet

Liite 1. Apukysymyksiä työssäoppimispäiväkirjaan

Työssäoppimisjaksoon valmistautuminen

Mitä haluat oppia työssäoppimisjaksolla?

Mitkä ovat tavoitteesi?

Mitä odotuksia sinulla on?

Jännittääkö jokin asia sinua? Miksi?

Pelkäätkö, ettet osaa jotakin? Mitä? Miksi?

Mitä teet, jos epäonnistut?

Miten käsittelet epäonnistumistasi?

Missä asioissa luulet onnistuvasi työssäoppimisjaksolla?

Uskotko, että koulu on antanut sinulle hyviä valmiuksia menestyä työssäoppimisjaksolla?

Työssäoppimispäivä

Mitä työtehtäviä päivän aikana tehtiin?

Mikä oli oma osuutesi?

Saitko tehdä sitä, mitä halusit?

Keitä oli mukana?

Olitko tyytyväinen päivään? Miksi?

Mitä opit tänään?

Missä tehtävässä onnistuit mielestäsi hyvin? Miksi?

Mikä tehtävä tuntui mukavalta? Miksi?

Oliko tehtäviä, joista et pitänyt? Miksi?

Mitä muita toimintavaihtoehtoja olisi ollut?

Olisiko työn voinut suorittaa toisin/järkevämmiin?

Ongelma ja ratkaisu

Kohtasitko työssä haasteita tai ongelmia?
 Mistä haasteet tai ongelmat johtuivat?
 Saitko ratkaistua ongelmat vai tarvitsitko apua?
 Oliko ongelman ratkaisu järkevä?
 Olisiko sen voinut tehdä toisella tavalla?

Sosiaaliset suhteet

Miten tulit toimeen esimiehen ja muiden työntekijöiden kanssa?
 Jos olit tekemisissä asiakkaiden kanssa, kuinka onnistuit?
 Jos kohtasit haasteita tai ongelmia, mistä luulet niiden johtuneen?
 Miten voit itse osaltasi vaikuttaa siihen, että suhteet pysyvät kunnossa?
 Mitä uutta opit työtavoista, tekniikoista, työvälineistä, materiaaleista jne.?

Itsearviointi

Mitä uutta opit?
 Minkä opit helposti? Mikä taas vei enemmän aikaa tai energiaa?
 Mistä koulussa oppimistasi asioista hyödyit työssäoppimisjaksolla?
 Pitäisikö sinun itsesi tai jonkun muun tehdä jotakin eri tavalla, kun seuraavan kerran olet työssäoppimisjaksolla tai töissä?
 Jäikö sinulle kysyttävää ohjaajaltasi tai opettajaltasi?
 Oliko ohjausta riittävästi?
 Millaista ohjausta sait?
 Saitko palautetta? Millaista? Miltä se tuntui?
 Saavutitko tavoitteesi?
 Täytyivätkö odotuksesi?
 Mitkä olivat työssäoppimisjakson hyvät ja huonot puolet?

Liite 2. Tutkimuskysymyksiä Työpaikalla tapahtuu -hankkeen edustajille

Työssäoppimiseen liittyvät strategiset kysymykset:

1. Määrittele Savon koulutuskuntayhtymän toimintakenttä.
2. Määrittele toiminta-ajatus työssäoppimiselle.
3. Määrittele visio työssäoppimiselle.
4. Mitkä ovat kolme tärkeintä arvoa, joiden tulee ohjata työssäoppimista?
5. Mitkä ovat kehittämisen painopisteet työssäoppimisessa?

Savon koulutuskuntayhtymän vahvuudet työssäoppimisen järjestelyissä

6. Mitkä ovat toimintaperiaattemme työssäoppimisen järjestelyissä?
7. Kuvaile omien työelämän kontaktien yhteistyöhön liittyvät toimintaperiaatteet.
8. Miten kehitämme työssäoppimisjärjestelmäämme?

Heikkoudet ja uhat työssäoppimisen järjestelyille

9. Onko tunnistettu uhkia työssäoppimisympäristössämme? Miten toimia niitä vastaan?
10. Miten työssäoppimiseen osallistuvan henkilökunnan tiedonkulkua tulisi tehostaa?
11. Kuvaile, millaisia tavoitteita työssäoppimiseen osallistuvalla henkilökunnalle on asetettu?
12. Millaisia heikkouksia on nykyisissä työssäoppimisen järjestelyissä?
13. Miten työssäoppiminen pitäisi vastuuttaa?
14. Mitä tietoja työssäoppimista hoitavalla henkilöstöllä pitäisi olla käytettävissään?
15. Mitä työkaluja työssäoppimista hoitavalla henkilöstöllä tulee olla käytössään?
16. Miten mitataan asetettuja tavoitteita?

Työssäoppimisen mahdollisuudet

17. Missä tilanteessa olemme kahden – neljän vuoden päästä?

Muuta, mitä?

Liite 3. Yleiset tutkimuskysymykset

1. Mitä kehitettäviä kohteita löytyy logistiikka-alan kuljettajakoulutuksessa työpaikalla tapahtuvaan oppimisen toteutuksessa?
2. Kuinka työpaikalla tapahtuva oppiminen tulee järjestää tulevaisuudessa?