

Päivi Tynjälä  
Anu Räisänen  
Veikko Määttä  
Keijo Pesonen  
Antti Kauppi  
Petri Lempinen  
Rabbe Ede  
Manu Altonen  
Risto Hietala



# Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammattillisessa peruskoulutuksessa

Arviointiraportti

Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20

# Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammattillisessa peruskoulutuksessa

Arviointiraportti

Päivi Tynjälä, Anu Räisänen, Veikko Määttä,  
Keijo Pesonen, Antti Kauppi, Petri Lempinen  
Rabbe Ede, Manu Altonen ja Risto Hietala

JULKAISUN MYYNTI:

Koulutuksen arviointisihteeristö  
PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto  
puh. (014) 260 3220  
faksi (014) 260 3241  
ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi  
www.edev.fi

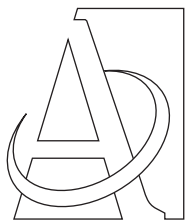
© Koulutuksen arviointineuvosto ja kirjoittajat

Kansi ja ulkoasu: Martti Minkkinen  
Taitto: Kaija Mannström

ISSN 1795-0155 (painettu)  
ISSN 1795-0163 (verkkojulkaisu, pdf)

ISBN 978-951-39-2735-6 (painettu)  
ISBN 978-951-39-2736-3 (verkkojulkaisu, pdf)

Gummerus Kirjapaino Oy  
Vaajakoski 2006



# Sisältö

|   |    |
|---|----|
| Tiivistelmä .....   | 5  |
| Summary .....   | 7  |
| Esipuhe .....   | 9  |
| <br>  |    |
| 1 JOHDANTO .....  | 11 |
| <br>  |    |
| <b>OSA I KUNNAN ARVIOINNISTA</b>  |    |
| <br>  |    |
| 2 ARVIOINNIN KOHDE .....  | 15 |
| 2.1 Työssäoppiminen opetussuunnitelmaperusteisessa<br>koulutuksessa .....   | 15 |
| 2.1.1 Työssäoppimisen tavoitteet .....                                      | 16 |
| 2.1.2 Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskeva suositus .....               | 16 |
| 2.1.3 Työssäoppimiseen liittyvät vastuut .....                              | 17 |
| 2.1.4 Opetussuunnitelmat .....  | 18 |
| 2.1.5 Opettajien ja työpaikkaohjaajien/-kouluttajien<br>ammattitaito .....  | 20 |
| 2.1.6 Kokeilu- ja kehittämishankkeet, tukiohjelma sekä<br>selvitykset ..... | 20 |
| 2.1.7 Työssäoppimisen rahoitus .....  | 21 |
| 2.1.8 Työssäoppijoiden määrä .....  | 23 |
| 2.2 Työpaikalla tapahtuva oppiminen oppisopimuskoulutuksessa .....          | 24 |
| 2.2.1 Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen .....                            | 24 |
| 2.2.2 Oppisopimuskoulutuksen järjestämisluvat .....                         | 25 |
| 2.2.3 Työsopimus .....  | 26 |
| 2.2.4 Opinto-ohjelmat .....   | 27 |
| 2.2.5 Opiskelija-arviointi .....  | 28 |
| 2.2.6 Oppisopimuskoulutuksen talous ja kehittämishaasteet .....             | 29 |
| <br>  |    |
| 3 ARVIOINTIMENETELMÄ JA -PROSESSI .....                                     | 30 |
| 3.1 Arviointimenetelmän kuvaus .....  | 30 |
| 3.2 Arvioinnin organisointi .....   | 32 |
| 3.3 Arviointiaineiston koonti .....   | 33 |
| 3.4 Arviointiin osallistuneet koulutuksen järjestäjät .....                 | 35 |
| 3.5 Arviointiaineiston analysointi ja raportin laadinta .....               | 37 |
| <br>  |    |
| 4 ARVIOINNIN LUOTETTAVUUS .....   | 40 |



## OSA II TULOKSET

|       |   |     |
|-------|---|-----|
| 5     | KOKONAISARVIOINTI .....   | 47  |
| 5.1   | Laatutason ylittäminen tai alittaminen taustamuuttujittain .....                                      | 49  |
| 5.2   | Koulutuksen järjestäjien laatutaso arviointikohteittain ja taustamuuttujittain .....                  | 50  |
| 6     | TULOKSET ARVIOINTIKOHOITEITTAIN .....   | 55  |
| 6.1   | Strategiat ja toimintaperiaatteet .....   | 55  |
| 6.1.1 | Työssäoppimisen strategioiden ja suunnitelmien laadinta sekä niistä viestiminen .....                 | 58  |
| 6.1.2 | Ennakointi- ja arviointitiedon hyödyntäminen strategioiden ja toimintasuunnitelmien laadinnassa ..... | 58  |
| 6.2   | Johtaminen .....  | 59  |
| 6.3   | Henkilöstövoimavarat .....  | 62  |
| 6.3.1 | Opettajien työnjako ja resurssisuunnittelu .....  | 63  |
| 6.3.2 | Opettajien työelämätuntemuksen kehittäminen .....   | 64  |
| 6.3.3 | Työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen .....   | 64  |
| 6.4   | Kumppanit ja yhteistyösuhteet .....   | 68  |
| 6.4.1 | Yhteistyö muiden järjestäjien, oppilaitosten ja sidosryhmien kanssa .....                             | 69  |
| 6.4.2 | Yhteistyö työelämän kanssa .....  | 70  |
| 6.5   | Taloudelliset voimavarat .....  | 73  |
| 6.5.1 | Työssäoppimisen kustannukset ja tulot .....   | 73  |
| 6.5.2 | Taloudellisten voimavarojen hallinta järjestäjien laatimien kuvausten perusteella .....               | 80  |
| 6.5.3 | Työssäoppimisen/harjoittelun hanke- ja kehittämismäärärahat ja erillisrahoitukset .....               | 85  |
| 6.6   | Tietojen hallinta .....   | 90  |
| 6.7   | Työssäoppimisen prosessit .....   | 93  |
| 6.7.1 | Työssäoppiminen ja sen järjestämisen suunnittelu .....  | 94  |
| 6.7.2 | Työssäoppiminen ja sen ohjauksen organisointi käytännössä .....                                       | 100 |
| 6.7.3 | Työssäoppimisen laadun parantaminen .....   | 101 |
| 6.7.4 | Työssäoppimisen kehittäminen .....  | 101 |
| 6.7.5 | Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisen järjestämiseen .....                            | 102 |
| 6.7.6 | Opiskelijoiden tapaturmat työssäoppimisessa .....   | 103 |
| 6.8   | Työssäoppimisen vaikuttavuus .....  | 105 |
| 7     | NÄYTTÖTUTKINTOON VALMISTAVA AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS: OPPISOPIMUSKOULUTUS .....                     | 109 |
| 7.1   | Strategiat ja toimintaperiaatteet .....   | 109 |
| 7.2   | Johtaminen .....  | 110 |
| 7.3   | Henkilöstövoimavarat .....  | 111 |
| 7.4   | Kumppanuudet ja resurssit .....   | 113 |
| 7.5   | Taloudelliset voimavarat .....  | 115 |

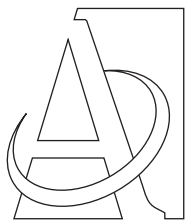
|      |  |     |
|------|--|-----|
| 7.6  | Tietojen hallinta .....                                    | 116 |
| 7.7  | Työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosessit .....           | 116 |
| 7.8  | Työpaikalla tapahtuvan oppimisen vaikuttavuus .....        | 117 |
| 8    | PARHAAT KÄYTÄNNÖT .....                                    | 119 |
| 8.1  | Alueellista yhteistyötä koskeva paras käytäntö .....       | 120 |
| 8.2  | Pedagogiikkaa koskevat parhaat käytännöt .....             | 124 |
| 8.3  | Produktio .....  | 136 |
| 9    | ALOJEN ERITYISKYSYMYKSET .....                             | 139 |
| 9.1  | Tekniikka ja liikenne .....                                | 139 |
| 9.2  | Kauppa ja hallinto .....                                   | 140 |
| 9.3  | Matkailu-, ravitsemis- ja talousala .....                  | 141 |
| 9.4  | Sosiaali- ja terveysala .....                              | 141 |
| 9.5  | Luonnonvara-ala .....                                      | 143 |
| 9.6  | Kulttuuriala .....   | 143 |
| 9.7  | Liikunta ja vapaa-aika .....                               | 144 |
| 9.8  | Kaikkia tai useita koulutusaloja koskevia kysymyksiä ..... | 144 |
| 10   | KANSALLINEN OHJAUSJÄRJESTELMÄ .....                        | 146 |
| 10.1 | Ohjausjärjestelmän vahvuudet .....                         | 146 |
| 10.2 | Ohjausjärjestelmän kehittämiskohteet .....                 | 147 |
| 11   | SWOT-ANALYYSI .....  | 150 |
| 11.1 | Keskeisimmät vahvuudet .....                               | 150 |
| 11.2 | Keskeisimmät kehittämisalueet .....                        | 151 |
| 11.3 | Suurimmat uhat .....                                       | 153 |
| 11.4 | Käyttämättömät mahdollisuudet .....                        | 154 |

### OSA III SYNTEESI

|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 12     | ARVIOIVAT JOHTOPÄÄTÖKSET .....  | 159 |
| 12.1   | Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus .....                                       | 159 |
| 12.1.1 | Työssäoppimiselle asetettujen yleisten tavoitteiden saavuttaminen .....           | 159 |
| 12.1.2 | Työssäoppimisen tuottama osaaminen .....  | 162 |
| 12.1.3 | Työssäoppimisen järjestäminen .....   | 163 |
| 12.1.4 | Opettajien ja työpaikkaohjaajien toimintakäytännöt ja -edellytykset .....         | 169 |
| 12.1.5 | Taloudelliset ja muut aineelliset edellytykset .....                              | 171 |
| 12.2   | Työpaikalla tapahtuva oppiminen oppisopimuskoulutuksessa .....                    | 173 |
| 12.2.1 | Työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen ..... | 174 |
| 12.2.2 | Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tuottama osaaminen .....                         | 174 |
| 12.2.3 | Työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen .....                              | 175 |



|        |   |     |
|--------|---|-----|
| 12.2.4 | Työpaikkakouluttajien toimintakäytännöt ja<br>-edellytykset .....   | 175 |
| 12.2.5 | Taloudelliset ja muut aineelliset edellytykset .....  | 176 |
| 12.2.6 | Työpaikalla tapahtuvan oppimisen vaikutukset<br>työllistymiseen ja alueelliseen vaikuttavuuteen .....   | 176 |
| 13     | KEHITTÄMISSUOSITUKSET .....   | 177 |
| 13.1   | Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus .....   | 177 |
| 13.2   | Oppisopimuskoulutus .....   | 180 |
| 14     | SVENSKT SAMMANDRAG .....  | 182 |
|        | Lähteet .....   | 186 |
|        | Liitteet  |     |
| 1      | Aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset .....  | 187 |
| 2      | Ammatillisen peruskoulutuksen läpäisyasteet .....   | 191 |
| 3      | Työssäoppimisen arviointi. Osa I. Arviointiohjeet .....   | 193 |
| 4      | Työssäoppimisen arviointi. Osa II. Koulutuksen järjestäjien<br>toimintakuvaukset ja arviointi .....   | 197 |
| 5      | Työssäoppimisen arviointi. Osa III. Määrälliset kysymykset<br>arviointikohteittain .....  | 215 |
| 6      | Työssäoppimisen arvioinnin perusteet ja kriteerit .....   | 240 |
| 7      | Koulutuksen järjestäjät taustamuuttujien ja laatutason<br>mukaan ryhmiteltyinä .....  | 250 |
| 8      | Koulutuksen järjestäjien keskimääräiset laatutasoprosentit<br>arviointikohteittain ja taustatekijöittäin .....  | 251 |
| 9      | Järjestäjien vuosikohtaiset työssäoppimisen kehittämismäärärahat<br>opiskelijaa kohden keskimäärin (keskiarvo vuosilta 2002–2004) .....               | 252 |
| 10     | Valtion erillisrahoitus työssäoppimiseen/työharjoitteluun<br>taustamuuttujittain .....  | 253 |
| 11     | Työllisten ja työttömien opiskelijoiden osuus kaikista valmistuneista<br>arviointiin osallistuneiden järjestäjien piirissä vuosina 2000 ja 2004 ..... | 254 |



# Tiivistelmä

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. ISSN 1795-0155 (painettu), ISSN 1795-0163 (verkkojulkaisu, pdf) ISBN 978-951-39-2735-6 (painettu), ISBN 978-951-39-2736-3 (verkkojulkaisu, pdf)

Arvioinnin tarkoituksena on tuottaa tietoa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, sille asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta ja kehittämistarpeista. Arviointi kohdistuu sekä opetus suunnitelmaperusteiseen ammatilliseen peruskoulutukseen (työssäoppiminen) että näyttötutkintoon valmistavaan ammatilliseen peruskoulutukseen (oppisopimuskoulutukseen) (työpaikalla tapahtuva oppiminen). Tavoitteena on tukea koulutukseen kehittämiseen osallistuvia tahoja: koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia, työelämän tahoja sekä koulutuksen kehittämisestä ja ohjauksesta vastuussa olevia viranomaisia. Arvioinnin ovat suunnitelleet ja tehneet eri tahojen edustajista koostuvat asiantuntijaryhmät.

Arviointi perustuu kehittävän arvioinnin lähestymistapaan, ja se on kriteeriperusteista. Arviointiaineisto on koottu koulutuksen järjestäjiltä itsearviointina, mutta myös tilastoja ja muuta aineistoa hyödynnetään. Itsearviointin perustaksi koulutuksen järjestäjät laativat sanallisen arviointikohteen kuvauksen ja tekivät paikallisessa arviointiraadissa arvioinnin. Koulutuksen järjestäjät kuvasivat myös parhaan käytännön. Kohdejoukkoon kuuluneista järjestäjistä 88 % (n = 151) osallistui arviointiin.

Arviointiryhmä (7 jäsentä) analysoi koulutuksen järjestäjien kuvaukset ja pisteytti ne (pistemäärä 0–110). Parhaat käytännöt arvioitiin vastaavalla tavalla. Lisäksi arviointiryhmä teki arviointikäynnin kahdeksaan yksikköön ja haastatteli kansanopistojen sekä musiikki- ja liikunta-alan edustajia. Arviointiryhmä haastatteli myös viranomaisia sekä järjesti järjestäjille arviointiseminaarin prosessin loppuvaiheessa. Ammatillisille koulutustoimikunnille tehtiin erillinen kysely. Arviointiryhmällä oli 9 istuntoa.

Työssäoppimiselle asetetut yleiset tavoitteet on saavutettu melko hyvin. Viranomaiset ovat onnistuneet hyvin viedessään koulutuksen suuren rakenteellisen ja pedagogisen muutoksen käytäntöön. Kansallinen yhteiskuntasopimus on edistänyt eri tahojen sitoutumista ja uuden järjestelmän käyttöönottoa. Eri tahojen osallistuminen on ollut laajaa.





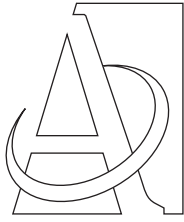
Koulutuksen järjestäjien väliset erot työssäoppimisen organisoinnissa ovat erittäin suuret. Kokonaispisteiden valossa hieman yli puolet järjestäjistä ylittää arviointiryhmän asettaman laatutason ja hieman alle puolet alittaa sen. Parhaiten ovat onnistuneet kuntayhtymät ja kunnalliset järjestäjät. Suurien ja kaupungeissa sijaitsevien järjestäjien työssäoppiminen on laadukkaampaa kuin pienten ja yksialaisten ja maaseudulla sijaitsevien järjestäjien. Taloudelliset voimavarat työssäoppimisen järjestämiseen ovat hyvät, ja sen kustannukset hallittuja. Eri rahoituslähteiden avulla – erityisesti ESR-ohjelma – on tuettu merkittävästi työssäoppimisen kehittämistä, työpaikkaohjaajien koulutusta sekä opettajien työelämään perehtymistä.

Suurin osa opiskelijoista opiskelee työelämässä vaadittavan vähintään 20 opintoviikon ajan. Työssäoppimisen käytännön järjestäminen on monilta osin laadukkaampaa kuin järjestäjien tasolla tehtävä suunnittelu ja johtaminen. Johtamisen kriittiset kohdat liittyvät tavoitteiden epämääräisyyteen sekä heikkoon pedagogiseen johtoon. Hyvästä käytännön organisoinnista huolimatta pedagogisen kehittämisen tarve on suuri. Erityisiä kehittämistarpeita liittyy eri alojen, koulutusmuotojen, oppilaitosten ja järjestäjien väliseen yhteistyöhön ja toisilta oppimisen kulttuurin voimistamiseen.

Arviointiraportissa nostetaan esiin 11 kehittämiskohdetta.

Työpaikalla tapahtuva oppiminen vastaa hyvin oppisopimuskoulutukselle asetettuja tavoitteita. Oppisopimuskoulutuksen suurimmat ongelmat liittyvät taloudellisten voimavarojen vähyyteen. Raportissa esitetään 9 kehittämiskohdetta, jotka ovat suurelta osalta samoja kuin opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa.

**Asiasanat:** työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssäoppiminen, ammatillinen koulutus, oppisopimuskoulutus, ammatillisen koulutuksen arviointi, arviointi



# Summary

Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi A., Lempinen, P., Ede, R., Altonen, M. & Hietala, R. 2006. Apprenticeship Training in Vocational Education. Evaluation report. Publications by the Education Evaluation Council 20.  
ISSN 1795-0155 (printed), ISSN 1795-0163 (online publication, pdf)  
ISBN 978-951-39-2735-6 (printed), ISBN 978-951-39-2736-3 (online publication, pdf)

The aim of this evaluation is to provide information on learning at work and on reaching the set goals, as well as on the need for further development. The evaluation focuses on both basic vocational education (learning at work), based on curriculum, and vocational education and training carried out as apprenticeship training, or by taking a competence test administered by a qualification committee. The evaluation aims at supporting various quarters, which participate in the development of education: providers of education, educational institutions, various working life quarters, as well as public authorities responsible for the development of and guidance concerning education. The evaluation has been planned and carried out by groups of experts in various fields.

The evaluation rests on the objectives of developmental evaluation, and is criteria based. The data for the evaluation, in the form of self-evaluation, has been collected from all the providers of education, and statistics as well as some other kind of data were utilized as additional information. To create a basis for self-assessment, the providers of education drew up a verbal description of the object of evaluation, and local evaluation panels carried out the assessment. In addition, the providers of education described the best practices. Altogether 88 % (n = 151) of the target group's organizers participated in the evaluation.

The evaluation panel (7 members) analyzed the descriptions written by the providers of education, and graded them (points 0–110). The best practices were graded in a similar manner. In addition, the evaluation panel visited eight units, and interviewed representatives of civic education, music education and sports in particular evaluation sessions. The evaluation panel interviewed public authorities, too and organized an evaluation seminar for the providers of education towards the end of the evaluation process. A separate survey was conducted to collect information from the vocational education commissions. The evaluation panel held 9 sessions.



The general goals set for learning at work were achieved quite well. The public authorities have succeeded well in their efforts at putting into effect the great structural and pedagogic changes in education. The national social contract has promoted the commitment of various quarters, and the implementation of the new system. The participation of various quarters has been extensive.

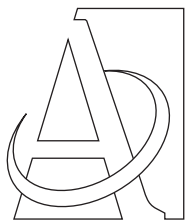
The differences between various providers of education in their ways of organizing learning at work are significant. Based on the grading and overall points, slightly more than half of the providers exceed the quality level set by the evaluation panel, and less than half do not reach the set level. Federations of municipalities and municipal providers are among those, who have succeeded best in this. Learning at work is of higher quality in urban areas and when the education is provided by big units, than that organized in rural areas and by mono-field units. Economic resources for organizing learning at work are abundant, and the costs are manageable. The development of learning at work, the education and training of instructors as well as the familiarization of teachers with working life have all been significantly supported by various sources of funding, particularly the ESF program.

Most of the students work at least for 20 weeks, as required by working life institutions. The practical organization of learning at work is in many respects of higher quality than the planning and leading on the level of the providers of education. The critical points of leading are closely tied to the vaguely set goals and poor pedagogical leadership. In spite of the good practical organization the need for pedagogical development is great. In particular, the co-operation between different fields, forms of education and educational institutions calls for further development, and the culture of learning from others requires strengthening.

The evaluation report draws attention to 11 topics in need of further development.

Learning at the work place meets well the goals set for apprenticeship training. The most significant problems with apprenticeship training concern the limited economic resources. The report suggests 9 targets for further development, and to a great extent these targets are the same as those in the curriculum based education.

**Descriptors:** learning at the workplace, learning at work, vocational education, apprenticeship training, vocational education evaluation, evaluation



# Esipuhe

Kansallisen arvioinnin keskeisin tavoite on sen hyödyllisyydessä. Tämä raportti koskee ensimmäistä Koulutuksen arviointineuvoston organisoimaa arviointia, joka perustui kehittävään arviointiin. Arvioinnilla on tuotettu tietoa sekä koulutuksen järjestäjille ja oppilaitoksille että opetushallinnolle ja lisätty myös eri tahojen yhteistyötä arviointitoiminnassa. Painopiste on oppimisessa.

Arvioinnissa työpaikalla tapahtuvaa oppimista tarkasteltiin kokonaisvaltaisesti. Arviointikohdetta eriteltiin monesta näkökulmasta, ja arviointimalli pakotti analysoimaan ja arvottamaan työpaikalla tapahtuvaa oppimista niin johtamisen, suunnittelun, yhteistyön, pedagogiikan kuin voimavarojenkin näkökulmasta. Myös kansallista ohjausjärjestelmää arvioitiin osana kokonaisuutta. Arviointi ei perustunut totuttuun lomakkeiden täyttämiseen. Arvioinnin lähestymistapa yllätti koulutuksen järjestäjät erilaisuudellaan. Lisäksi se hämmensi, koska laajoja joukkoja vaadittiin osallistumaan siihen. Hämmennystä seurasi kuitenkin motivoituminen ja syväoppiminen.

Arviointiraportin mukaan työpaikalla tapahtuvalla oppimisella on vahva perusta. Eri tahojen sitoutuminen ja kansallinen konsensus työpaikalla tapahtuvan oppimisen merkityksestä ovat voimavara, kun ammatillista koulutusta kehitetään ja kun sekä kansallista että eurooppalaista kilpailukykyä parannetaan. Arviointiryhmä nostaa esiin työpaikalla tapahtuvan oppimisen vahvuudet ja keskeiset kehittämiskohteet. Suurin vahvuus on onnistuminen uuden järjestelmän kokonaisvaltaisessa käyttöönotossa. Tämä on edellyttänyt monitahoista yhteistyötä.

Vahvuuksista huolimatta kehitettävää löytyy niin kansallisella kuin järjestäjätasolla. Suurimmat kehittämishaasteet nousevat koulutuksen järjestäjien suurista eroista. Tämä haastaa koulutuksen järjestäjiä oppimaan toisiltaan ja hyödyntämään arvioinnissa havaittuja parhaita käytäntöjä.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointi on edellyttänyt koulutuksen järjestäjiltä ja arvioijilta paljon. Järjestäjien aktiivinen osallistuminen ja korkea motivaatio ovat taanneet arviointihankkeen sujuvuuden. Keskeistä on ollut myös se, että järjestäjät ja muut tahot ovat osallistuneet laajasti arviointiin ja sen suunnittelu- ja arviointiryhmiin. Kuntayhtymäjohtaja Hannu Salmisen johtama suunnitteluryhmä ja professori Päivi Tynjälän johtama arviointiryhmä ovat nähneet todella suuren vaivan hankkeen eri vaiheissa ja ovat onnistuneet toteuttamaan hyvin monitahoisen ja -tasaisen tehtävän. Pääsuunnittelija Anu Räisänen on tehnyt valtavan työn aineiston kokoamisessa ja sen käsittelyssä.



Esitän lämpimät kiitokset kaikille arviointiin järjestäjien piirissä ja kansallisella tasolla osallistuneille. Samalla toivon, että eri toimijat voivat hyödyntää arviointikemustaan ja arviointiraporttia työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja arvioinnin kehittämisessä. Toivon myös, että hanke on ollut osaltaan avaamassa uutta suuntaa monitahoiseen osallistumiseen, avoimuuteen, luottamukseen ja kehittävyteen perustuvaan arviointiin.

Kauko Hämäläinen  
Koulutuksen arviointineuvoston puheenjohtaja

# 1 Johdanto

Tässä raportissa käsitellään arviointia, joka kohdistuu työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointi kohdistuu sekä *opetussuunnitelmaperusteiseen että näyttötutkintoon valmistavaan ammatilliseen peruskoulutukseen (oppisopimuskoulutus)*. Arvioinnissa tuotetaan tietoa *siitä, minkälaista työpaikalla tapahtuva oppiminen on ja minkälaisia kehittämiskohteita siinä on*. Tärkeää on saada tietoa siitä, kuinka hyvin tavoitteet saavutetaan ja kuinka työssäoppiminen järjestetään työpaikalla. Edelleen selvitetään, minkälaiset ovat työpaikkaohjaajien ja opettajien toimintakäytännöt ja -edellytykset. Myös taloudellisten ja muiden aineellisten edellytysten tilasta otetaan selkoa.

Koulutuksen järjestäjien ja työelämän toiminnan lisäksi arvioidaan myös kansallista ohjausta ja sen toimivuutta. Arviointi kohdistuu kaikkiin koulutuksen järjestäjiin ja oppilaitoksiin sekä kaikkiin koulutusaloihin. Niin suomen- kuin ruotsinkielistäkin koulutusta arvioidaan. Muu työelämäyhteistyö – kuten näytöt – ei sisälly arviointiin.

Arvioinnin tavoitteena on tukea koulutuksen järjestäjiä, oppilaitoksia ja työelämän tahoja sekä koulutuksen kehittämistä ja ohjauksesta vastuussa olevia viranomaisia niin, että nämä pystyisivät kehittämään työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatua. Arvioinnin lisäksi hankkeen avulla halutaan kehittää arviointikulttuuria. Lisäksi tavoitteena on syventää eri toimijoiden välistä vuoropuhelua työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadusta ja sen järjestämisestä ja kehittämisestä.

Arviointi perustuu kehittävän arvioinnin lähestymistapaan, ja se on kriteeriperusteista. Arviointiaineisto on koottu kaikilta ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä itse-



arviointina, mutta myös tilastoja ja muuta aineistoa hyödynnetään. Arvioinnin ovat suunnitelleet ja tehneet eri tahojen edustajista koostuvat asiantuntijaryhmät.

Arviointihanke toteutettiin 1.9.2004–15.10.2006 välisenä aikana. Arviointi perustuu opetusministeriön toimeksiantoon (31.8.2004). Siinä käytetään käsitteitä, joita toimeksiannossa on käytetty arviointikohteesta. Työpaikalla tapahtuva oppiminen on yläkäsite, joka sisältää sekä työssäoppimisen että työpaikalla tapahtuvan oppimisen oppisopimuskoulutuksessa. Riippuen asiayhteydestä tekstissä käytetään työpaikalla tapahtuvan oppimistermin rinnalla myös työssäoppiminen-termiä puhuttaessa opetussuunnitelma-perusteisesta koulutuksesta.

Raportin alussa kuvataan lyhyesti arvioinnin kohdetta sekä arviointimenetelmää ja prosessia. Raportti painottuu tulosten kuvaukseen ja tulkintaan. Lisäksi esitetään arvioivia päätelmiä tulosten pohjalta. Arvioinnissa nostetaan esiin vahvuudet ja kehittämiskohteet. Arvioivat johtopäätökset on ryhmitetty opetusministeriön toimeksiannossa esitettyjen teemojen mukaan. Toimeksiannon mukaan opetussuunnitelma-perusteisen ja oppisopimuskoulutuksena toteutettavan näyttöperusteisen koulutuksen tulokset ja arvioinnit esitetään erikseen.

OSA I

KUVAUS ARVIOINNISTA





# 2 Arvioinnin kohde

Tässä luvussa kuvataan opetussuunnitelma- ja näyttöperusteiseen koulutukseen sisältyvää työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja sen määriä. Lisäksi annetaan arviointiin osallistuneiden koulutuksen järjestäjien perustiedot. Keskeisimpiä aiempia tutkimuksia, arviointeja ja selvityksiä koskevat yhteenvedot ovat liitteessä 1.

## 2.1 Työssäoppiminen opetussuunnitelma-perusteisessa koulutuksessa

1990-luvulla haluttiin parantaa ammatillisen koulutuksen kytköksiä työelämään (esim. SivM 3/1998). Yksi keskeisimmistä tavoitteista oli työssäoppimisen lisääminen (myöhemmin tulivat myös näytöt): opetusta siirrettiin työpaikoille, lisättiin oppisopimuskoulutusta, vahvistettiin työelämän osapuolten osallistumista ammatillisen koulutuksen kehittämiseen, ennakoitiin paremmin koulutustarpeita ja painotettiin elinikäisen oppimisen merkitystä (mt.). Edellä mainitun mietinnön mukaan ammatillisessa koulutuksessa painotetaan:

- koulutuksen ja elinkeinoelämän vuorovaikutuksen lisäämistä
- työpaikalla ja oppilaitoksessa tapahtuvan koulutuksen vuorottelua
- työelämän käyttämistä oppimisympäristönä, koulutuksen siirtoa työpaikoille
- eri osapuolten vuoropuhelua ja kumppanuutta
- eri sidosryhmien antamaa laajaa tukea
- työssäoppimisen järjestämistä niin, että entisen harjoittelun ongelmat välttyvät työssäoppimisen järjestämistapojen selvittämistä ja arvioimista



- työssäoppimispaikkojen riittävää määrää
- koulutuksen ja työelämän parhaiden puolien yhdistämistä
- oppimisen siirtämistä työpaikoille niin, että oppilaitokset ja opettajat saavat mahdollisuuden pysyä aiempaa paremmin mukana työelämän ja teknologian kehityksessä sekä tehostaa ja monipuolistaa oppimista
- opettajien kouluttautumista, jotta nämä pystyisivät perehtymään työelämään sekä saamaan tietoa sen vaatimuksista ja olosuhteista
- opettajien työelämäosaamista, niin että se otettaisiin erityiseksi koulutuspoliittiseksi painopisteeksi, kun kehitetään ja suunnataan opetustoimen henkilökoulutusta lähivuosina
- työssäoppimisen järjestämistä niin, etteivät opiskelijat ole työsuhteessa vaan työssäoppiminen on osa suoritettavaa tutkintoa, vaikka työssäoppimisen jaksot voidaankin järjestää myös työsopimuksen puitteissa.

## 2.1.1 Työssäoppimisen tavoitteet

Työssäoppimista säätelevät laki (630/1998) ja asetus (811/1998) ammatillisesta koulutuksesta. Toteuttamista sivuavat myös lukuisat lait ja asetukset, jotka koskevat työturvallisuutta, työaika, työsopimusta, vahingonkorvausta ja tapaturmavakuutuksia sekä opintotukea. Työssäoppimista ohjaavat myös työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Opetussuunnitelman perusteet ja niiden laadintaa ohjanneet periaatteet ovat lähtökohtana työssäoppimisen suunnittelussa, toteutuksessa ja arvioinnissa (esim. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 2000 – Kone ja metallialan perustutkinto) Opetussuunnitelman perusteissa työssäoppimisesta todetaan mm.: *Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen tulee olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.*

Työssäoppimisen tavoitteena on edistää koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja parantaa ammatillista osaamista. Edelleen pyrkimyksenä on vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja edellytyksiä laadullisesti sekä määrällisesti, niin että pystyttäisiin ohjaamaan riittävästi työvoimaa työelämään. Tarkoituksena on kehittää oppimisympäristöjä työelämälähtöisiksi ja turvata kaikille opiskelijoille mahdollisuus työllistävään ammatilliseen koulutukseen (myös erityisopetukseen). Keskeiseksi tavoitteeksi on nostettu se, että työssäoppiminen vakiinnutetaan osaksi ammatillista peruskoulutusta ja että sen sisältöjä ja laatua parannetaan yhdessä työpaikkojen kanssa.

## 2.1.2 Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskeva suositus

Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää kiinteää koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. Työmarkkinaosapuolet ja valtiovalta ovat allekirjoittaneet suosituksen työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä (Suositus työpaikal-

la...2005). Suosituksessa painotetaan ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta, tutkimuksen suorittaneiden työllistymistä, mahdollisuuksien turvaamista korkeatasoisen ammattitaidon hankkimiseen, työpaikoilla tapahtuvan oppimisen paikkojen turvaamista, mahdollisuuksien varmistamista ammattiosaamisen näyttöihin ja ammattikoulutuksen vetovoiman vahvistamista.

Suosituksessa korostetaan eri osapuolten yhteistyötä. Yhteistyö liittyy työpaikkojen hankkimiseen, opiskelijan ohjaukseen ja oppimisen tukitoimiin. Se näyttlee myös suurta roolia silloin, kun kehitetään työpaikkaohjaajien ja opettajien ammattitaitoa, laadunhallintaa ja työturvallisuutta. Yhteistyön merkitys korostuu myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja näyttöjen suunnittelussa, toteuttamisessa ja arvioinnissa. Suosituksen mukaan opiskelijat eivät ole työsuhteessa eikä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta makseta palkkaa. Yhteisenä tavoitteena on, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen hyödyt ja kustannukset jakautuisivat mahdollisimman tasapuolisesti. Joissakin tapauksissa koulutuksen järjestäjä/oppilaitos voi maksaa korvausta työpaikalle. Myös työnantajat osallistuvat työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen.

### 2.1.3 Työssäoppimiseen liittyvät vastuut

Työssäoppimisesta vastaa koulutuksen järjestäjä, joskin kyse on jaetusta vastuusta osapuolten kesken. Laadunohjauksessa ja -varmistamisessa korostuvat järjestäjien laatima järjestämissuunnitelma ja opetussuunnitelma. Myös työpaikkojen kanssa laadittavat sopimukset, työpaikkaohjaajien koulutus ja ohjaus sekä ohjauskeskustelut ovat tärkeitä laadunohjauksen ja -varmistamisen osia.

**Koulutuksen järjestäjä** päättää järjestäjäkohtaisesta opetussuunnitelmasta (Ammatillisen peruskoulutuksen... 2000). Opetussuunnitelman yhteinen osa sisältää **työssäoppimisen järjestämissuunnitelman**, jossa määritellään kaikille aloille ja yksiköille yhteiset periaatteet. Vastaavasti tutkintokohtainen opetussuunnitelman osa kuvaa, miten juuri kyseiseen tutkintoon sisältyvä työssäoppiminen toteutetaan ja arvioidaan. Tällöin ratkaistaan muun muassa:

- tavoitteet
- muodollinen järjestäminen
- paikat ja niiden hankinta
- ohjaus
- jaksotus
- käytännön toteutus
- arviointi
- työssäoppimiseen ja sen arviointiin ohjaaminen ja kouluttaminen (opiskelijat, opettajat, työpaikkaohjaajat)
- laadunvarmistus.



Koulutuksen järjestäjä laatii työssäoppimisen järjestämissuunnitelman yhteistyössä työelämän edustajien kanssa esimerkiksi ammatillisia neuvottelukuntia hyödyntäen. Työssäoppiminen tulee suunnitella yhteistyössä muiden alueella toimivien koulutuksen järjestäjien kanssa, jotta yhteisille työpaikoille pystyttäisiin luomaan yhtenäiset käytännöt ja jotta resursseja osattaisiin käyttää tarkoituksenmukaisesti.

Koulutuksen järjestäjä määrittää työssäoppimisen järjestämissuunnitelmassa sen, millä perusteella jokin työpaikka hyväksytään työssäoppimispaikaksi. Hyväksymisprosessissa kohdistetaan huomio muun muassa tiloihin, laitteisiin, työsuojelunäkökohtiin – erityisesti työturvallisuuteen – ja siihen, onko paikassa työpaikkaohjaajia tai -kouluttajia jo olemassa.

Työpaikkojen työssäoppimispaikoiksi sopivuuden arviointikäytännöt ja kriteerit riippuvat järjestäjästä. Koulutuksen järjestäjät (ja niiden yksiköt) varmistavat, että kukin työssäoppimisyksikkö tarjoaa opiskelijalle riittävästi tarkoituksenmukaisia oppimismahdollisuuksia ja että ohjaus vastaa opiskelijan tarpeita ja jaksolle asetettuja tavoitteita. Jotta työssäoppiminen olisi laadukasta, pitää huolehtia muun muassa

- työssäoppimisen edellytyksistä (informaation vaihto ja tiedottaminen, sopimukset ja resursointi, opettajien osallistuminen)
- työn laadusta toimintayksiköissä
- työelämän tahojen osallistumisesta koko järjestelmän että yksittäisten jaksosten suunnitteluun ja arviointiin
- oppilaitoksen ja opettajien sekä työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien vastuista
- ohjaajien tehtävistä ja heidän koulutuksestaan (ohjaus, vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa, ohjaajakoulutus)
- opiskelijoiden ohjauksesta työssäoppimisen eri vaiheissa ja opiskelijälähtöisyydestä opiskelussa (oppimisen prosessiluonne, teorian ja käytännön yhteensovittaminen)
- koulutusyksiköiden yhteistyöstä (myös alueellinen yhteistyö)
- palautejärjestelmästä ja prosessin kehittämisestä palautteen pohjalta.

## 2.1.4 Opetussuunnitelmat

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmien perusteet, myös tutkintojen perusteet, on laadittu yhteistyössä työelämän kanssa. Niissä määritetään, minkälainen ammattitaito tutkinnon suorittaneella täytyy olla sekä mitä yhteistä osaamista ja ajankohtaisia teemoja opetuksessa otetaan esille. Lisäksi niissä määritellään työelämän kokonaisuuksia kuvaavat opinnot, niiden tavoitteet, keskeinen sisältö ja kriteerit. Koulutuksen järjestäjät laativat näiden pohjalta omat opetussuunnitelmansa ja opetuksen toteutussuunnitelmansa yhdessä työelämän edustajien kanssa. Uusimmissa opetussuunnitelmissa painotetaan valinnaisuutta, ammatillista erikoistumista, monialaisuutta, mahdollisuuksia suorittaa kaksoistutkintoja ja opiskella yleissivistäviä opintoja sekä saada jatko-opintoihin lisävalmiuksia. (Ammatillisen peruskoulutuksen... 2000.)

Työssäoppimisen tavoitteet johdetaan edellä kuvatuista yleisistä tavoitteista. Työpaikkakohtaiset tavoitteet määritetään työpaikan, opettajan ja opiskelijan yhteistyönä.

Työssäoppimiseen kytkeytyvät myös työelämässä tehtävät opinnäytetyöt sekä mahdollisuudet osallistua erilaisiin työelämälähtöisiin projekteihin ja hankkeisiin. Näiden avulla opiskelijat voivat hankkia sellaisia valmiuksia, joita oppilaitos ei voi tarjota. Tavoitteena on, että opiskelija saa työkokemusta jo opiskelun alusta lähtien: tärkeää on, että erilaiset jaksot ja muut tutustumiset on suunniteltu ja järjestetty koulutuksen tavoitteiden mukaisesti ja että yksittäinen jakso edistää ammatillisuuden kehittymistä ja takaa osaltaan koulutuksen tasaisen laadun. Tämän varmistamiseksi oppilaitoksilla tulee olla useita yhteydenpitoväyliä työelämään. Koulutuksen järjestäjillä voi olla työelämän neuvottelukunnat tai muu vastaava järjestelmä. Lisäksi oppilaitoksen tulee keskustella säännöllisesti opiskelijoiden ohjauksesta vastaavien henkilöiden kanssa. Järjestäjät ovat myös velvoitettuja pitämään yllä opettajien työelämäosaamista ja kouluttamaan työpaikkaohjaajia. Lisäksi heidän tehtävänä on varmistaa ohjauksen laatu.

### **Työssäoppimisen järjestämistä koskevat keskeiset normit lainsäädännön mukaan:**

- *Työpaikalla järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Muut kuin oppisopimusopiskelijat eivät ole työsopimussuhteessa työnantajaan. Sopimuksesta tulee ilmetä eri osapuolten tehtävät, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestäminen, työnantajalle mahdollisesti maksettavat korvaukset ja muut tarpeelliset asiat. Lisäksi sovitaan opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden mukaisesti, tarvittaessa yksilöllisesti.*
- *Työpaikan valinnassa tulee varmistaa, että työpaikka ja sen toiminta, työvälineistö sekä ammattitaito (koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevä henkilöstö) vastaavat opetussuunnitelman vaatimuksia.*
- *Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta samalla tavalla kuin omien työntekijöidensäkin kohdalla, myös silloin kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.*
- *Opetus on työpaikalla järjestettävää opetusta lukuun ottamatta julkista.*
- *Opiskelijan velvollisuudesta pitää salassa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestetyssä koulutuksessa saamansa tiedot on voimassa, mitä vastaavissa tehtävissä työskentelevien ja viranhaltijoiden salassapidosta erikseen säädetään.*
- *Työssäoppimisen aikana opiskelija ei yleensä ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa työssäoppimisjaksojen aikana. Työssäoppimisjakson aikana opiskelija on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset edut kuten yhden ilmaisen aterian koulupäivinä ja mahdollisen KELA:n maksaman matkatuen. Työssäoppiminen voidaan toteuttaa myös niin, että opiskelija on työsuhteessa työnantajan kanssa, mistä sovitaan erikseen. Tässäkin tilanteessa koulutuksen järjestäjän tulee huolehtia opiskelijan oikeudesta maksuttomaan ateriaan, kun taas matkatuen saamiseen vaikuttaa työssäoppimisen aikana maksettava palkan suuruus.*



### 2.1.5 Opettajien ja työpaikkaohjaajien/ -kouluttajien ammattitaito

Koulutuksen työelämälähtöisyyttä edistetään turvaamalla opiskelijoille laadukas ohjaus työpaikoilla ja varmistamalla, että opettajien ammattitaito vastaa työelämän tarpeita. Tämä edellyttää sitä, että eri tahot ovat sitoutuneet hankkimaan työssäoppimispaikkoja, rekrytoimaan työpaikkaohjaajia ja kouluttamaan heitä. On myös erittäin tärkeää, että opettajilla on mahdollisuus tutustua jatkuvasti opetettavan alan työpaikkoihin, mikä osaltaan varmistaa opetuksen työelämälähtöisyyttä. Tämä kaikki edellyttää myös taloudellisia voimavaroja.

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa (Koulutus ja tutkimus 2003–2008) on asetettu tavoitteeksi, että

- opettajien mahdollisuuksia osallistua oppilaitoksen ulkopuolisiin työelämäjaksoihin parannetaan
- keskimäärin 4 opintoviikon laajuiseen opettajien työssäoppimisen täydennyskoulutukseen osallistuu vuosina 2004–2006 yhteensä 6000 opettajaa ja vuosina 2007–2008 vähintään 1000 opettajaa vuosittain
- luodaan 15 opintoviikon laajuinen työelämäosaamisen opintokokonaisuus
- luodaan pysyvä työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestelmä. Keskimäärin kahden opintoviikon laajuinen koulutus mitoitetaan vuosina 2003–2006 siten, että sille voi osallistua 4000 työpaikkaohjaajaa vuodessa ja vuosina 2007–2008 noin 2000 työpaikkaohjaajaa vuodessa.

### 2.1.6 Kokeilu- ja kehittämishankkeet, tukiohjelma sekä selvitykset

Työssäoppiminen tarkoittaa suurta oppimis- ja opetuskulttuurin muutosta. Oppimisympäristön laajeneminen oppilaitoksista työpaikoille uudistaa ammatillista osaamista ja ammattipedagogiikkaa. Oppilaitosten ja työelämän yhteistyön kehittämisen painopisteitä ovat muun muassa

- työssäoppimisen laatu ja oppimismenetelmät
- ammattiosaamisen näytöt
- henkilöstön ja työyhteisön kehittäminen oppilaitosyhteistyönä
- laite- ja osaamisressurssien hyödyntäminen
- alueellisen koulutus- ja kehittämissuunnitelman luominen
- uusien innovatiivisten yhteistyömuotojen kehittäminen.

Työssäoppimisen kehittämistä on tuettu ja tuetaan edelleen (vrt. myös Koulutus ja tutkimus 2003–2008) tukiohjelman avulla, mikä sisältää seuraavat osatoiminnot:

- opetustoimen henkilöstökoulutus
- opettajien koulutus ja työelämäjaksot
- työpaikkaohjaajien koulutus
- työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämispilotit
- tutkimus ja tiedotus.

Opetushallitus käynnisti ensimmäiset työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämishankkeet vuonna 1997. Samaan aikaan käynnistettiin myös kansallisilla voimavaroilla maakunnallisia hankkeita 15 paikkakunnalla. Hieman myöhemmin aloitettiin *Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään* -kokeilut kymmenillä paikkakunnilla ESR-rahoituksen turvin. Piloteissa selvitettiin työssäoppimisen edellytyksiä ja siihen tarvittavia resursseja. Lisäksi kehitettiin verkottumista ja yhteistyömuotoja sekä tuotettiin materiaalia työssäoppimisen järjestämisen tueksi. Osa piloteista organisoitiin laajoina alueellisina hankkeina, joissa tavoitteena oli löytää ja kehittää eri aloille soveltuvia välineitä ja toimintatapoja sekä luoda yleisiä edellytyksiä työssäoppimiselle. Kehittämishankkeiden avulla sekä oppilaitokset että Opetushallitus ovat tuottaneet runsaasti kirjallista ja internet-pohjaista materiaalia. Lisäksi opetusministeriö on tehnyt tilannekatsauksen 2005 (Työssäoppimisen tilannekatsaus 2005).

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen ESR-rahoituksella aloitettiin vuonna 1996 oppisopimuskoulutuksesta, josta se laajeni myöhemmin kaikkien työpaikalla tapahtuvaan opetukseen. ESR-rahoitus on olennaisesti liittynyt työssäoppimisen tukiohjelman toteutukseen. Ohjelman avulla on tuotettu tukimateriaalia, koulutettu työpaikkaohjaajia, toteutettu opettajien työelämäjaksoja ja organisoitu erilaisia hankkeita. Lisäksi ESR-rahoituksella toteutetut ammattiosaamisen näyttöpilottihankkeet ja näyttöaineistojen valtakunnalliset valmisteluprojektit ovat tukeneet työssäoppimisen kehittämistä. Lääninhallitukset ja Opetushallitus ovat hallinneet ESR-toimintaa. Opetushallituksen hallinnoima ESR-rahoitteinen toiminta on valtakunnallista, ja se on rajattu EU:n tukialue III:lle. Lääninhallitusten toiminta on puolestaan alueellista. (Opetusministeriön tilannekatsaus 2005.)

Työpaikkaohjaajakoulutusta, työssäoppimisen kehittämistä ja materiaalin tuottamista on sisällytetty runsaasti kaikkien hankerahoituksella toteutettuun kehittämistoimintaan. Läänit ovat lisäksi tukeneet opettajien työelämäjaksoja ja kansainvälistä työssäoppimistoimintaa.

### 2.1.7 Työssäoppimisen rahoitus

Valtio (valtion osuus) ja kunnat rahoittavat työssäoppimisen järjestämisen osana koulutustehtävää. Järjestäjien *toimintamäärärahat* määräytyvät laskennallisesti opiskelijamäärän ja opetusministeriön eri tutkinnoille vahvistaman opiskelijakohtaisen yksikköhinnan mukaan. Järjestäjät päättävät määrärahojen kohdentamisesta eri toimintoihin, aloille ja oppilaitoksiin. He päättävät myös rahoista, jotka kohdistetaan työssäoppimiseen, sen koulutuskorvauksiin ja kehittämiseen. Työssäoppimisen kustannuksia seurataan kansallisesti muiden opetuskulujen tapaan.

Sen lisäksi, että ammatillisen koulutuksen taloudelliset voimavarat perustuvat laskennallisuuteen (euro/opiskelija), valtionosuus myönnetään korotettuna erityisope-





tukseen. Lisäksi osa määrärahoista ohjautuu tulosten perusteella. Tuloksellisuusrahoitus jakautuu tulos- ja laatupalkintorahoitukseen.

**Valtion tulo- ja menoarviossa 2004** korostetaan työssäoppimisen laatua: painotetaan mm. sitä, että työssäoppimisen tukemiseksi (tukiohjelma) ja toteutuksen varmistamiseksi on ensisijaista panostaa tiedotukseen, työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutukseen sekä pilottiprojekteihin yhdessä työelämän eri osapuolten kanssa. Tavoitteena on 4000 koulutettua työpaikkaohjaajaa ja 2000 koulutettua opettajaa vuonna 2004. Lisäksi tavoitteena on, että 450 opettajaa osallistuu oppilaitoksen ulkopuolisille työelämäjaksoilla vuonna 2004. Työssäoppimisen tukiohjelmaa toteutetaan etupäässä EU:n sosiaalirahastohankkeina ja kohdentamalla tarkoitukseen opettajien henkilöstökoulutuksen määrärahoja.

**Valtion tulo- ja menoarvioissa vuosille 2005 ja 2006** korostetaan, että koulutus- ja työelämää on syytä lähentää toisiinsa ja että koulutuksen laatua ja vaikuttavuutta on parannettava. Ammattiosaamisen näytöt otetaan käyttöön viimeistään syksyllä 2006. Jotta työssäoppimisesta tulisi vakiintunut opiskelumuoto, jatketaan työssäoppimisen tukiohjelmaa, jossa tavoitteita on asetettu edellisen vuoden tapaan työpaikkaohjaaja- ja kouluttajakoulutukseen, opettajien täydennyskoulutukseen sekä oppilaitosten ulkopuolisiin työelämäjaksoihin.

Toimintamäärärahan lisäksi työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen ja sitä tukeviin toimintoihin on kohdistettu myös muita määrärahoja.

- 1) **Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen**<sup>1</sup> (29.60.24) liittyvistä määrärahoista Opetushallitus jakaa osan järjestäjille erillisten hakemusten ja kehittämishankkeiden perusteella. Viimeisimmät määrarahat ovat perustuneet järjestäjien itsearviointeihin. Vuotuinen määräraha on ollut 3 026 000 euroa (vv. 2003–2006).
- 2) Ammatillisen koulutuksen **kehittämismääräraha** (29.60.25) on tarkoitettu ammatillisen koulutuksen kokeilu-, tutkimus-, kehittämis- ja arviointihankkeista aiheutuvien suunnittelu-, käynnistämisen- ja toimintamenoihin sekä avustuksiin. Näitä määrärahoja on myös kohdennettu työssäoppimiseen, joskin painopiste on ollut ESR:n hankerahoituksessa.
- 3) **Opetustoimen henkilöstökoulutuksen ja eräiden muiden menojen** määrärahaa (29.69.22) käytetään mm. opetustoimen henkilöstön ammattitaitoa ylläpitäviin ja laajentaviin koulutusohjelmiin alueilla, jotka opetusministeriö on määrittellyt koulutuspoliittisesti merkittäviksi. Vuotuinen määräraha on työssäoppimiseen ollut
  - v. 2002 1 346 000 €
  - v. 2003 1 346 000 €
  - v. 2004 1 700 000 € (sisältää myös ammattiosaamisen näytöt)
  - v. 2005 1 100 000 € (sisältää myös ammattiosaamisen näytöt)
  - v. 2006 1 300 000 € (sisältää myös ammattiosaamisen näytöt)

---

<sup>1</sup> Nimike työssäoppiminen ja harjoittelutoiminta on muutettu nimikkeeksi työpaikalla tapahtuva oppiminen.

- 4) ESR-rakennerahastoon kuuluvien I- ja III-ohjelmien kautta on rahoitettu työssäoppimisen hanketoimintaa, työpaikkakouluttajien ja -ohjaajien koulutusta, opettajien työelämäjaksoja, tiedottamista, suunnittelu- ja kehittämistoimintaa sekä hyvien käytänteiden koontia ja levittämistä. Vuosina 2000–2006 on Lääninhallitusten, Opetushallituksen ja opetusministeriön kautta kanavoitu näihin tarkoituksiin rahoitusta yhteensä 78 265 813 euroa (EU:n rahoitusosuus: 37 972 767 euroa ja kansallinen rahoitusosuus: 40 293 046 euroa).

EU-rahoitusta ovat myös esimerkiksi CIMOn myöntämät avustukset sekä LEONARDO-hankkeet.

- 5) **Muu ulkopuolinen rahoitus** voi sisältää muun muassa yritysten ja säätiöiden myöntämää rahoitusta tai maksullisen palvelutoiminnan avulla hankittuja määrärahoja.

### 2.1.8 Työssäoppijoiden määrä

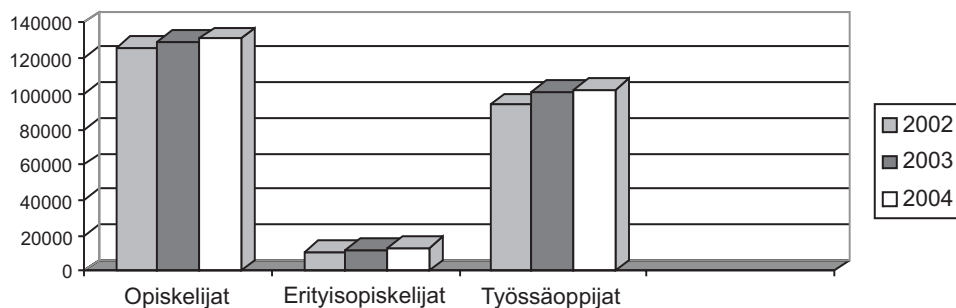
Vuosina 2002–2004 opiskelijoita ja työssäoppijoita on ollut seuraavasti<sup>2</sup> :

|            | opiskelijoiden määrä |  | joista työssäoppijoita |    |
|------------|----------------------|--|------------------------|----|
|            | n                    |  | n                      | %  |
| vuosi 2002 | 126 046              |  | 93 987                 | 74 |
| vuosi 2003 | 129 040              |  | 100 927                | 78 |
| vuosi 2004 | 130 709              |  | 102 314                | 78 |

Ammatillista koulutusta ja työssäoppimista koskevat perustiedot (kuvio 1):

- Opiskelijoiden määrä kasvoi vajaalla 5000:lla vv. 2002–2004.
- Erityisopiskelijoiden määrä nousi noin 2500:lla vv. 2002–2004.
- Työssäoppimiseen osallistuvien opiskelijoiden määrä lisääntyi 8300 opiskelijalla vv. 2002–2004.
- Vuonna 2004 opiskelleista opiskelijoista 78 % oli lukuvuoden aikana myös työssäoppimassa.
- Työssäoppimiseen käytettyjen opintoviikkojen määrä kasvoi vv. 2002–2004 vajaalla 100 000 viikolla, eli yli 10 %.
- Työssäoppimisen määrä opetussuunnitelmien perusteiden mukaisesta kokonaisopiskeluajasta (120 opintoviikkoa) on noin 17 %.
- Vuonna 2004 käytettiin työssäoppimiseen noin 18 % kaikista opintoviikoista.

<sup>2</sup> Kokonaisluvut sisältävät myös erityisopetuksen.



**Kuvio 1.** Ammatillisessa peruskoulutuksessa opiskelevien opiskelijoiden ja työssäoppijoiden määrä vuosina 2002–2004

## 2.2 Työpaikalla tapahtuva oppiminen oppisopimuskoulutuksessa

### 2.2.1 Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaan ammatillista koulutusta voidaan järjestää lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimuskoulutuksena tai muuten työpaikalla käytännön työtehtävinä. Lainsäädännön kokonaisuudistuksessa vuonna 1999 oppisopimuskoulutuksesta tuli yksi ammatillisen koulutuksen järjestämismuodoista. Oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä säädetään ja määrätään samassa yhteydessä kuin muustakin ammatillisesta koulutuksesta. Sitä koskevat säännökset sisältyvät nykyisin pääosin ammatillisesta koulutuksesta ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sekä opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettuihin lakeihin. Ammatillisesta koulutuksesta annettu laki ja asetus sisältävät oppisopimuskoulutusta koskevat perussäännökset – laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta sisältää lähinnä viittaussäännöksiä ammatillisesta koulutuksesta annettuun lakiin (Lahtinen ym. 2005).

Oppisopimuskoulutus on ollut pitkään työelämäläheisin koulutusmuoto – siitä otetaan oppia itse asiassa koko ammatillisen koulutuksen kehittämiseen (Lahtinen ym. 2005). Oppisopimuskoulutusta on monin toimin laajennettu ja sen esteitä on raivattu. Sen määrä kasvaa lähivuosina, ja koulutuksen laadunhallinta korostuu. Oppisopimuskoulutuksena voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja sekä lisäkoulutuksena suoritettavia ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja. Oppisopimuksena voidaan lisäksi suorittaa muuta ei-tutkintotavoitteista ammatillista lisäkoulutusta. Ammatilliseen perustutkintoon tähtäävä oppisopimuskoulutus on määrällisestä säätelystä vapaata. Peruskoulutuksen arvioitiin opetusministeriön toiminta- ja taloussuunnitelmassa vuosille 2004–2007 vakiintuvan noin 12 500 opiskelijaan. Oppisopimuskoulutuksen opiskelijamäärät käyvät ilmi taulukosta 1.

**Taulukko 1.** *Oppisopimusmuotoiseen ammatilliseen perus- ja lisäkoulutukseen osallistuneet vuosina 2001–2004*

| Vuosi  | 2001     |               |              | 2002     |               |              | 2003     |               |              | 2004*    |               |              |
|--|----------|---------------|--------------|----------|---------------|--------------|----------|---------------|--------------|----------|---------------|--------------|
|  | Yhteensä | Peruskoulutus | Lisäkoulutus | Yhteensä | Peruskoulutus | Lisäkoulutus | Yhteensä | Peruskoulutus | Lisäkoulutus | Yhteensä | Peruskoulutus | Lisäkoulutus |
| Koulutusala  |          |               |              |          |               |              |          |               |              |          |               |              |
| Humanistinen ja opetusala                            | 729      | 615           | 114          | 692      | 599           | 93           | 764      | 606           | 158          | 1001     | 683           | 318          |
| Kulttuuriala   | 1041     | 237           | 804          | 907      | 248           | 659          | 813      | 269           | 544          | 768      | 299           | 469          |
| Yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala | 14937    | 3609          | 11328        | 15509    | 3631          | 11878        | 17913    | 3887          | 14026        | 17928    | 4091          | 13837        |
| Luonnontieteiden ala                                 | 1368     | 554           | 814          | 1554     | 981           | 573          | 1455     | 1113          | 342          | 1270     | 1024          | 246          |
| Tekniikan ja liikenteen ala                          | 13969    | 5444          | 8525         | 13639    | 5398          | 8241         | 14507    | 5318          | 9189         | 14037    | 5294          | 8743         |
| Luonnonvara- ja ympäristöala                         | 1584     | 939           | 645          | 1659     | 855           | 804          | 1890     | 944           | 946          | 1594     | 889           | 705          |
| Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala                  | 8511     | 3713          | 4798         | 8321     | 3965          | 4356         | 9135     | 4132          | 5003         | 6855     | 4323          | 2542         |
| Matkailu-, ravitsemis- ja talousala                  | 4424     | 1532          | 2892         | 4618     | 1718          | 2900         | 4605     | 1644          | 2961         | 4222     | 1533          | 2689         |
| Muu koulutus   | 0        | 0             | 0            | 37       | 0             | 37           | 106      | 0             | 106          | 0        | 0             | 0            |
| Yhteensä   | 46563    | 16643         | 29920        | 46936    | 17395         | 29541        | 51188    | 17913         | 33275        | 47685    | 18136         | 29549        |

Ahvenanmaa sisältyy lukuihin

\*Vuoden 2004 tietoihin ei sisälly tutkintoon johtamaton lisäkoulutus

Lähde: Tilastokeskus - Opetushallituksen oppilaitostietojärjestelmä OPTI

## 2.2.2 Oppisopimuskoulutuksen järjestämisluvat

Oppisopimuskoulutuksen järjestäminen edellyttää järjestämislupaa, jonka myöntää opetusministeriö. Järjestämisluvasta käyvät ilmi koulutuksen järjestäjän oikeus ammatillisen peruskoulutuksen järjestämiseen oppisopimuskoulutuksena sekä oikeus oppisopimuskoulutuksen järjestämiseen ammatillisena lisäkoulutuksena. Laissa ei säädetä oppisopimuskoulutuksen paikallishallinnosta ja oppisopimuskoulutuksen tehtävistä huolehtivan koulutustarkastajan viroista. Koulutuksen järjestäjät voivat siten itse päättää, miten oppisopimuskoulutuksen hallinto paikallisesti järjestetään.

Koulutuksen järjestämisluvassa koulutuksen järjestäjälle annetaan koulutustehtävä ammatillisessa peruskoulutuksessa sekä määräykset lisäkoulutuksesta. Lupa antaa puitteet myös oppisopimuskoulutuksen järjestämiselle. Ammatillisen koulutuksen järjestämislupia uudistettiin vuoden 1999 alusta lukien, ja näissä uusissa luvissa ope-



tusministeriö on antanut kaikille niille koulutuksen järjestäjille, joilla on koulutus-tehtävä ammatillisessa peruskoulutuksessa, oikeuden koulutuksen järjestämiseen myös oppisopimuskoulutuksena. Järjestämisoikeuden laajennus aiheutti sen, että myös yksityiset ammatilliset koulutuksen järjestäjät saattoivat alkaa hoitaa oppisopi-muskoulutuksen viranomaistehtäviä, jos ne päättävät ryhtyä tehtävään. Luvan saanut koulutuksen järjestäjä voi järjestää näyttötutkintona suoritettavaa perustutkintoon valmistavaa koulutusta tai sellaista koulutusta, joka johtaa ammatilliseen, opetussuun-nitelmaperusteiseen tutkintoon.

Järjestämisluvassa annettava oppisopimuskoulutuksen järjestämistehtävä tarkoittaa, että koulutuksen järjestäjä on velvollinen vastaamaan oppisopimuskoulutuksen paikallisesta hallinnosta ja valvonnasta (oppisopimuskoulutuksen paikallisista viran-omaistehtävistä). Näitä ovat esimerkiksi oppisopimusten hyväksyminen, työnantajan soveltuvuuden arviointi oppisopimuskouluttajaksi, opiskelijan henkilökohtaisen opis-keluohjelman laatiminen, tietuopuolisen opetuksen antaminen koulutuksen järjestäjän omissa oppilaitoksissa tai sen hankkiminen muualta. Velvollisuuksiin kuuluvat myös tietuopuolisten opintojen ajalta maksettavien opintososiaalisten etujen maksaminen, työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämisestä suoritettavien koulutuskorvausten maksaminen työnantajille sekä näyttötutkintomahdollisuuden järjestäminen. Tämän lisäksi viranomaistehtäviin sisältyvät tilastointi ja raportointi annettujen ohjeiden mu-kaan.

Tavoitteena järjestämislupien myöntämisessä on ollut, että oppisopimuskoulutus olisi integroitu osa kunkin ammatillisen koulutuksen järjestäjän palvelukokonaisuutta. Oppisopimuskoulutus muodostaa tällöin yhden työkalun niiden palvelujen joukos-sa, joilla koulutuksen järjestäjä vastaa ympäröivän työelämän osaamistarpeisiin. Jär-jestäjän asiana on tarkastella oppisopimuskoulutusta osana koulutuksen järjestäjän ko-konaisstrategiaa. Toimintojen organisoimisesta päättää koulutuksen järjestäjä. Oppi-sopimuskoulutuksen viranomaistehtävistä voidaan huolehtia erillisessä oppisopimus-toimistossa, tai tehtävät voidaan osoittaa oppilaitoksille tai muille koulutuksen jär-jestäjän toimintayksiköille.

### **2.2.3 Työsopimus**

Oppisopimus perustuu opiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen ja määräaikai-seen työsopimukseen. Oppisopimuskoulutus on koulutusta, joka järjestetään pääosin työpaikalla. Työpaikalla järjestettävää koulutusta (ammattiopintoja) täydennetään tie-topuolisilla opinnoilla, joiden hankkimisesta tai järjestämisestä vastaa koulutuksen järjestäjä. Oppisopimus on määräaikainen työsopimus, jonka aikana opiskelija sitou-tuu tekemään työnantajalle työtä tämän johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena vas-tiketä vastaan saavuttaakseen ammattitaidon ja tutkintotavoitteisessa koulutuksessa suorittaakseen tutkinnon (Lahtinen ym. 2005). Oppisopimus määräaikaisen työsopi-

muksen erityismuotona merkitsee sitä, että myös oppisopimussuhteisiin sovelletaan työntekijöitä koskevaa lainsäädäntöä.

Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain nojalla oppisopimuskoulutukseen sovelletaan työsopimuslakia. Poikkeukset työsopimuslain säännösten soveltamisesta luetellaan 18 §:n 1. momentissa. Muilta osin työsopimuslainsäädäntöä sovelletaan sellaisenaan. Oppisopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, jonka opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä laativat yhdessä. Ohjelmasta tulee ilmetä muun ohella suoritettava tutkinto ja tutkinnon laajuus, keskeiset työtehtävät, tietopuolinen opetus ja niiden ajoittuminen koulutusajalle sekä vastuulliset kouluttajat. Siinä tulee ottaa huomioon ja lukea hyväksi opiskelijan aikaisempi koulutus ja työkokemus. Oppisopimuksen vahvistamisen edellytyksenä on myös, että työnantajan koulutustyöpaikalla on käytettävissä koulutuksen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa. Edelleen vaaditaan, että työnantajalla on tarpeellinen työvälaineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. Säännöksen asettama velvoite kohdentuu etenkin koulutuksen järjestäjään, jonka tulee arvioida edellä mainitut seikat ennen sopimuksen vahvistamista.

Oppisopimus voidaan solmia myös siten, että oppisopimusopiskelija kiertää usealla työpaikalla. Joissakin laajoissa tutkinnoissa tämä on välttämätöntä, jotta opiskelija saisi laajan ammattitaidon. Opiskelija voi kiertää saman työnantajan eri työpitteissä tai oppisopimuksesta riippuen olla työtehtävissä myös eri työnantajien toimipaikoissa. Kierto voi tulla kysymykseen alihankintatyössä, mutta myös työvoimaa vuokraavan yrityksen tapauksessa. Keskeistä on, että vastuu vahvistetun opiskeluohjelman toteutumisesta ja ohjauksesta säilyy sopimuksen tehneellä työnantajalla.

#### **2.2.4 Opinto-ohjelmat**

Oppisopimuskoulutuksena järjestetään ammatillisia perustutkintoja, jotka voidaan suorittaa joko opetussuunnitelmaan perustuvina tai ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 12§:n mukaisina näyttötutkintoina. Ensiksi mainitussa tapauksessa opiskelijan henkilökohtainen opiskelusuunnitelma laaditaan noudatettavan opetussuunnitelman pohjalta ja tutkintotodistuksen antaa koulutuksen järjestäjä. Jälkimmäisessä opinto-ohjelma laaditaan näyttötutkinnon perusteiden mukaisesti, ja tutkinnon suorittaminen edellyttää osallistumista näyttökokeisiin siten kuin siitä on sovittu tutkintotoimikunnan ja tutkintoa vastaanottavan oppilaitoksen välillä. Tutkintotodistuksen myöntää tutkintotoimikunta.

Näyttötutkintona suoritettavan perustutkinnon ja peruskoulutuksena suoritettavan tutkinnon ammatillisissa opinnoissa ei ole eroja. Tavoitteet ovat samat. Myös tutkintojen pakolliset ja valinnaiset osat on määritetty yhtäläisiksi. Eroavuuksia tutkinnon suorittamismuodoilla on siten, että opetussuunnitelmaan perustuvassa oppisopimuskoulutuksessa suoritetaan myös ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeelliset ja amat-



titaitoa täydentävät yhteiset opinnot. Näitä opintoja ei sisälly lainkaan näyttötutkintona suoritettaviin ammatillisiin perustutkintoihin.

Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osuus on merkittävä oppisopimuskoulutuksessa. Laskentatavasta riippuen se on noin 65–85 % opiskeluajasta. Koulutuksen järjestäjä maksaa oppisopimuskoulutuksessa työnantajalle koulutuskorvausta. Koulutuskorvauksesta on säädetty asetuksella. Lisäksi on säädetty opetusministeriölle mahdollisuus antaa tarvittaessa määräyksiä koulutuskorvauksista. Valtuutus otettiin lakiin, koska työnantajille maksetut koulutuskorvaukset ovat olleet pienenemässä. Eduskuntakäsittelyn aikana todettiin, että opetusministeriö seuraa koulutuskorvausten tasoa ja lain valtuutussäännös mahdollistaa puuttumisen korvausten tasoon ja määrääntymiseen esimerkiksi, jos koulutuskorvaukset laskevat perusteettomasti (Lahinen ym. 2005). Koulutuksen järjestäjä on siis velvollinen maksamaan oppisopimusopiskelijan työnantajalle koulutuskorvausta, josta koulutuksen järjestäjä ja työnantaja sopivat ennen oppisopimuksen hyväksymistä. Koulutuskorvausta maksetaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämiseen.

## 2.2.5 Opiskelija-arviointi

Oppisopimuskoulutuksen opiskelija-arviointia koskevat säännökset on koottu ammatillisesta koulutuksesta annettuun asetukseen riippumatta siitä, tähtääkö oppisopimuskoulutus ammatillisen perustutkinnon suorittamiseen, lisäkoulutukseksi luettavan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamiseen tai ei-tutkintotavoitteeseen ammatilliseen lisäkoulutukseen. Oppisopimuskoulutuksen laadun varmistuksen vuoksi on pidetty perusteltuna, että myös näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa ja myös muussa oppisopimuskoulutuksena järjestettävässä lisäkoulutuksessa (tutkinnon suorittamiseen valmistavia) opintoja arvioidaan vastaavasti kuin opetussuunnitelmaperusteisessa oppisopimuskoulutuksessa. Oppisopimusopiskelijalle on myös annettava pyynnöstä todistus suoritetuista opinnoista, jos esimerkiksi oppisopimuskoulutus syystä tai toisesta keskeytyy.

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija-arviointi vastaa pääosin muussa ammatillisessa koulutuksessa noudatettua käytäntöä. Tietopuolisten opintojen arvioinnista päättää opetuksesta vastannut opettaja tai opettajat yhdessä. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen arvioinnista vastaa työnantajan nimeämä henkilö, työpaikkakouluttaja. Koulutuksen järjestäjä päättää opintokokonaisuuksittain työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja tietopuolisten opintojen arviointien yhdistelmästä. Oppisopimusopiskelijalle, joka tähtää ammatillisen perustutkinnon suorittamiseen, tutkintotodistuksen voi myöntää joko ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain mukainen tutkintotoimikunta tai opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa koulutuksen järjestäjä. Ratkaisevaa on se, mitä oppisopimusta vahvistettaessa sovitaan. Koulutuksen järjestäjä päättää, järjestetäänkö oppisopimuskoulutus opetussuunnitelmaperusteiseen tut-

kintoon johtavana vai näyttötutkinnon suorittamiseen valmistavana koulutuksena. Pääosin koulutus on ollut näyttötutkintoon valmistavaa.

## 2.2.6 Oppisopimuskoulutuksen talous ja kehittämishaasteet

Oppisopimuskoulutuksen talous perustuu koulutuksen järjestäjälle maksettaviin yksikköhintoihin, jotka ovat 80 % oppilaitosmuotoisen koulutuksen vastaavista. Vuonna 2004 yksikköhinta oli 5 828 euroa. Tästä yksikköhinnasta kustannetaan opiskelijan lakisääteiset opintososiaaliset edut, tietopuolinen opetus/ohjaus, koulutuskorvaukset työnantajille, näyttötutkintomahdollisuuden järjestäminen sekä koulutuksen markkinointi ja hallinto. Siitä tulee kustantaa myös mahdollinen kehittäminen. Haasteena on talouden tasapaino ja hankerahoituksen käyttö.

Oppisopimuskoulutusta voidaan pitää säädeltynä työpaikkakoulutuksen muotona. Oppisopimuskoulutuksen kehittämisessä on keskitytty erityisesti sen laatuun. Sillä on ollut oma laadunhallintasuosituksensa vuodelta 2002, ja se on mukana myös tuloksellisuusarvioinneissa vuodesta 2004 alkaen. Tuloksellisuusarviointiin liittyvä tutkinnon suorittamisen läpäisykerroin lasketaan nykyisin perustutkintotavoitteisessa oppisopimuskoulutuksessa samoin kuin muussakin peruskoulutuksessa. Läpäisyaste oppisopimuskoulutuksessa oli vuonna 2004 varsin hyvä, kun sitä vertaa oppilaitosmuotoiseen peruskoulutukseen (liite 2). Toinen vastaava tehokkuusindikaattori on ollut osallistumistodistuksen saaneiden tutkinnonsuorittamisprosentti. Haasteita ovat viime aikoina aiheuttaneet laadunhallinnan lisäksi se, miten opiskelusta saataisiin yksilöllisempää ja miten työpaikalla tapahtuvaa oppimista edistettäisiin. On pyritty myös parantamaan koulutuksen sisäistä integraatiota eli syvempää yhteyttä työssäoppimisen ja tietopuolisen opetuksen välille.

**Taulukko 2.** *Oppisopimuskoulutuksen bruttokustannukset vuonna 2004 keskimäärin (euroa/opiskelija/suuret järjestäjät, opiskelijamäärä yli 2000)*

|  |       |
|--|-------|
| Bruttokustannukset   | 4 873 |
| Opetukseen liittyvät kustannukset (sis. tietopuolisen opetuksen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen) | 4 043 |
| Opiskelijahuollon kustannukset   | 430   |
| Hallinnon ym. kustannukset   | 307   |

Opetushallitus, laskentapalvelut 2005



# 3 Arviointimenetelmä ja -prosessi

## 3.1 Arviointimenetelmän kuvaus

Tässä arvioinnissa sovellettiin *kehittävän arvioinnin* periaatteita. Arvioinnissa painotettiin kohteena olevien järjestäjien, oppilaitosten ja muiden tahojen aktiivista osallistumista arvioinnin suunnitteluun ja arviointiin sekä erilaiseen vuoropuheluun ja yhteistyöhön. Lisäksi painotettiin, että arviointitulosten perusteella kehitettäisiin työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Arviointi perustui *monitahoisuuteen* ja arviointikohteesta ja tuloksista muodostettuun yhteiseen näkemykseen. Arvioinnissa painotettiin järjestäjien itsearviointia.

**Arvioinnin kohteiden** määrittämisessä painotettiin työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle asetettuja tavoitteita ja niihin liittyvää suunnittelua, johtamista, henkilöstövoimavarojen hallintaa, toimintakäytäntöjä ja -edellytyksiä, taloudellisia ja muita ai-neellisia edellytyksiä sekä vaikuttavuutta (taulukko 3). Lisäksi arvioinnissa kiinnitettiin huomiota eri alojen erityispiirteisiin <sup>3</sup> ja kansalliseen ohjaukseen.

---

<sup>3</sup> Koulutusalojen luokittelussa käytettiin vuonna 2004 käytössä ollutta koulutusala-  
luokitusta.

**Taulukko 3. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointikohteet**

| TYÖPAIKALLA TAPAHTUVA OPPIMINEN  |   |  |   |  |                                     |   |  |   |   |
|--|---|--|---|--|-------------------------------------|---|--|---|---|
| Järjestämissuunnitelma   |   |  |   |  |                                     |   |  |   |   |
| Strateginen suunnittelu  | Johtaminen  | Henkilöstövoimavarat   | Kumppanit ja yhteistyösuhteet   | Taloudelliset voimavarat                 | Tietojen hallinta                   | Työssäoppimisen prosessit   | Vaikutavuus  | Alojen erityiskysymykset  | Oppisopimus-koulutus  |
| Tavoitteet<br>a) TO:n strategioiden ja suunnitelmien laadinta<br>b) ennakointi- ja arviointitiedon hyödyntäminen<br>strategioiden ja toimintasuunnitelmien laadinnassa<br>c) strategisten tavoitteiden viestittäminen eri toimijoille. | a) TO:n organisointi ja johtaminen<br>b) edellytysten luominen TO:een ja sen kehittämiseen. | a) henkilöstösuunnittelu<br>b1) opettajien työelämäntermuksen varmistaminen ja kehittäminen<br>b2) työpaikalla ohjaajien osaamisen varmistaminen ja kehittäminen<br>c) koulutuksen oppilaitosten, alojen ja ammattiryhmien yhteistyö ja vuoropuhelu. | a) yhteistyö ja verkostoituminen kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa<br>b) yhteistyön organisointi. | a) taloudellisten voimavarojen hallinta. | a) TO:sta koskevan tiedon hallinta. | a) TO:n ja sen järjestämisen suunnittelu<br>• opetussuunnitelmat<br>• opetuksen suunnittelu<br>• erityisryhmien opetuksen suunnittelu<br>b) TO:n ja sen ohjauksen organisointi käytännössä<br>• opetus<br>• työpaikkaohjaajat<br>c) TO:n laadun parantaminen<br>d) TO:n kehittäminen<br>e) opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet TO:n järjestämiseen. | a) yhteiskunnallisen vaihtuvuuden edistäminen TO:n avulla. | sosiaali ja terveys<br>luonnonvara<br>matkailu, ravitseminen ja talous<br>tekniikka ja liikenne<br>kulttuuri<br>kauppa ja hallinto<br>vapaa-aika ja liikunta. | • yleistä<br>• tavoitteet<br>• oppisopimuksen solminen<br>ja purkaminen<br>• työsuhteen ja opiskelun sovittaminen yhteen<br>• korvaukset. |



## 3.2 Arvioinnin organisointi

Koulutuksen arviointineuvosto nimesi suunnittelu- ja arviointiryhmän ja hyväksyi arviointisuunnitelman. Arviointisihteeristö organisoivat arviointihankkeen arviointiasiantuntijoiden verkostona. Arviointihankkeen operatiivisena johtajana toimi pääsuunnittelija Anu Räisänen ja suunnittelijana Minna Tunkkari-Eskelinen Koulutuksen tutkimuslaitokselta (31.3.2006 saakka)<sup>4</sup> sekä suunnittelija Risto Hietala. Esiarviointiin osallistui sihteeristön lisäksi asiantuntija Katriina Lammi-Rajapuro. Koulutuksen arviointisihteeristö organisoivat lisäksi sihteeripalvelut. Koulutustoimintakuntien kyselyt analysoi KM Anne Virtanen.

### Suunnitteluryhmä

*Arviointihankkeen suunnitteluryhmä* laati projektisuunnitelman ja hyväksytti sen Koulutuksen arviointineuvostolla ennen toimeenpanoa, kokosi tausta-aineistot ja suunnitteli arviointimenetelmät, mittarit, indikaattorit ja kriteerit. Lisäksi se suunnitteli arviointiprojektin kaikki vaiheet, teki esityksen arviointiryhmästä arviointineuvostolle ja vastasi järjestäjien ja oppilaitosten sekä arvioitsijoiden koulutuksesta ja valmentamisesta arviointeihin. Suunnitteluryhmän kokoonpano on seuraava:

johtaja Hannu Salminen, Koulutuksen arviointineuvosto, puheenjohtaja  
erityisasiantuntija Johan Hahkala, Suomen Kuntaliitto  
projektipäällikkö Mirja Hannula, Taloudellinen tiedotustoimisto  
opetusneuvos Marja Hollo, Opetushallitus  
oppisopimusjohtaja Pirjo Järvinen, Pirkanmaan oppisopimuskeskus  
laatupäällikkö Satu Kattilamäki, HOK-Elanto  
yliopettaja Kari Kekkonen, Helia, Ammatillinen opettajakorkeakoulu  
puheenjohtaja Kati Kokkonen, Suomen Ammattiin Opiskelevien Keskusliitto  
dosentti Seija Mahlamäki-Kultanen, Tampereen yliopisto  
rektor Annika Bussman, Yrkesinstitutet Sydväst  
lehtori Esa-Pekka Rantanen, Porin tekniikkaopisto  
pääsuunnittelija Anu Räisänen, Koulutuksen arviointineuvosto  
ylitarkastaja Mika Tammilehto, opetusministeriö.

### Arviointiryhmä

Arviointiryhmä vastasi arvioinnista ja arviointiraporttien laadinnasta. Se koottiin monitahoisuuden periaatteen mukaan arviointiasiantuntijoiden verkostosta. Keskeisiä kriteereitä olivat arviointikohteen ja kontekstin syvälinen tuntemus, syvälinen arviointiosaaminen, riippumattomuus/subjektius sekä koko ryhmän monitahoisuus. Arviointiryhmässä oli lisäksi ruotsinkielisen koulutuksen asiantuntija. Arviointiryhmä

---

<sup>4</sup> Pääsuunnittelijan ja projektisuunnittelijan vastuut ja tehtävät on määritetty Koulutuksen arviointisihteeristön työjärjestyksessä. Projektisuunnittelija toimii myös suunnittelu- ja arviointiryhmän sihteerinä.

koottiin seuraavista **tahoista**: *työnantaja, ammattikunnat, ammattikasvatustiede, ammattiopetus, oppisopimuskoulutus ja järjestäjät*. Arviointiryhmän kokoonpano oli seuraava:

asiantuntija Manu Altonen, EK <sup>5</sup>  
direktör Rabbe Ede, Optima Samkommun  
johtaja Antti Kauppi, Helsingin yliopisto  
koulutusasiamies Petri Lempinen, toimihenkilökeskusjärjestö STTK  
yksikön johtaja Veikko Määttä, Oulun seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä  
kuntayhtymän johtaja Keijo Pesonen, Itä-Savon koulutuskuntayhtymä  
professori Päivi Tynjälä, Jyväskylän yliopisto, puheenjohtaja.

Arviointiryhmän päätöksen mukaan pääsuunnittelija Anu Räisänen osallistui myös arviointiin yhtenä arviointiryhmän jäsenenä.

### Paikalliset koordinaattorit

Koulutuksen järjestäjät nimittivät arviointihankkeen yhdyshenkilön, koordinaattorin. Koulutuksen järjestäjille järjestettiin kaksi keskustelu- ja kuulemistilaisuutta, joista toinen hankkeen alussa ja toinen lopussa. Näin heillä oli mahdollisuus vaikuttaa arvioinnin suunnitteluun sekä tulosten tulkintaan ja niiden painotuksiin.

## 3.3 Arviointiaineiston koonti

Arviointitieto koottiin seuraavassa esitettävällä tavalla.

1. **Taustaraportti** työpaikalla tapahtuvaa oppimisesta laadittiin.
2. **Ohjausjärjestelmän ja kansallisten voimavarojen kuvaus** tehtiin kolmelta vuodelta.
3. **Määrälliset tiedot koottiin** olemassa olevien rekistereiden ja järjestäjiltä itsearviointien pohjalta. Määrälliset tiedot toimitettiin järjestäjille, jotta nämä voisivat hyödyntää niitä itsearvioinnissa. Arvioinnissa käytettiin hyväksi sekä Tilastokeskuksen että Opetushallituksen rekistereitä.

Taloudellisten voimavarojen analysoinnissa rekisteritietoja jouduttiin muokkaamaan. Kaikki ne koulutuksen järjestäjistä, joilta puuttui joitakin rekisterin antamia tietoja, jätettiin analysoinnin ulkopuolelle. Analysointi tehtiin koulutusaloittain, mistä syystä järjestäjä saattoi olla mukana toisen alan analysoinnissa mutta jäädä ulkopuolelle jollakin toisella alalla. Sosi-aali- ja terveysalalla ulkopuolelle jääneitä järjestäjiä oli vähiten ( $n = 3$ ) ja kulttuurialalla eniten ( $n = 9$ ). Puutteelliset taloustiedot koskivat kokonaisuudessaan 19 % opiskelijoista.

---

<sup>5</sup> Manu Altonen toimi arviointiryhmän jäsenenä henkilöstöjohtaja Sirkka Hagmanin erottua arviointiryhmän jäsenyydestä.



4. **Koulutuksen järjestäjien itsearviointiraportit.** Itsearviointia varten laadittiin arviointimalli, arviointiohjeet, mittarit ja -kriteerit (liitteet 3–6). Aineisto sisälsi toiminnan kuvauksen sekä määrällistä tietoa tuottavat kysymykset. Koulutuksen järjestäjät arvioivat kokonaisuuden lisäksi erikseen jokaisen arviointikohdan. Arvioinnissa määritettiin kriittiset pisteet sekä vahvuudet ja parantamisalueet. Työpaikalla tapahtuva oppiminen arvioitiin sekä opetussuunnitelmaperusteisen että näyttöperusteisen koulutuksen kannalta (oppisopimus). Lisäksi analysoitiin koulutusalojen erityispiirteet ja kansallinen ohjausjärjestelmä. Itsearviointiraportin tavoitepituudeksi asetettiin noin 10–15 sivua.<sup>6</sup> Itsearvioinnissa painotettiin monitahoisuuden perustuvaa konsensusta. Arviointiraateihin osallistuivat koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten, opettajien, työelämän ja työpaikkaohjaajien sekä opiskelijoiden edustajat. Arviointiprosessista paikallisella tasolla vastasivat koordinaattorit, jotka perehdyttiin arviointiin kansallisessa seminaarissa.

Arviointiaineisto koottiin **kaikilta ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjiltä samaan aikaan.**

5. **Parhaat käytännöt** arvioitiin erikseen. Näiden selville saamiseksi koulutuksen järjestäjät kuvasivat valitsemansa parhaan käytännön ja esittivät sille perustelunsa. Paras käytäntö saattoi koskea koko työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestelmää (esim. alueellinen strategia, järjestäjän kokonaissuunnittelu), yksittäistä alaa tai muuta muille koulutuksen järjestäjille parhaana välitettävää käytäntöä. Siinä tuli ilmetä luovuutta, uusia käytänteitä ja sen toteutuvuudesta myös käytännössä oli osoitettava vakuuttava näyttö.

6. Arviointiryhmä **teki arviointikäynnin kahdeksaan yksikköön.** Käyntikohteet valittiin alueellisen sijainnin, järjestämisuodon, järjestäjätyypin, kieliryhmän, koon ja järjestäjän arvioinnissa saamien pisteiden perusteella. Arviointikäyntikohteet olivat:

Mikkelin ammattiopisto  
Espoon seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä OMNIA  
Kajaanin kaupunki / Kainuun maakunta  
Invalidiliitto  
Porin kaupunki  
Rovaniemen koulutuskuntayhtymä  
Hevosopisto Oy  
Samkommunen för utbildning i Sydösterbotten, Vocana.

Arviointikäyntejä täydennettiin myös **haastattelemalla kansanopistojen sekä musiikki- ja liikunta-alan edustajia** erillisessä arviointi-istunnossa. Mukana olivat seuraavat:

**Musiikkiala:**

Tampereen musiikkiopisto  
Pop-jazz -konservatorio  
Kuopion musiikkiopisto

**Liikunta-ala:**

Kuortaneen urheilupuisto  
Vierumäen urheilupuisto

---

<sup>6</sup> Jos järjestäjällä on hyvin vähän eri alojen koulutusta, raportti on olennaisesti tätä lyhyempi (noin 5 sivua).

**Kansanopistot:**

Itä-Karjalan kansanopisto  
Lapuan kristillinen opisto  
Ab Svenska folkhögsskolan.

7. Ammatillisen koulutuksen alakohtaisille *koulutustoimikunnille* tehtiin erillinen kysely.
8. Arviointiryhmä *haastatteli koulutuksen kehittämisestä vastuussa olevat viranomaiset* (opetusministeriö ja Opetushallitus).
9. Hyväksytyin hankesuunnitelman mukaan alakohtaisia erityispiirteitä päätettiin tarkentaa alakohtaisissa seminaareissa. Tulosten analysointi osoitti alakohtaisten erityispiirteiden tulleen melko hyvin esille jo raporteista, mistä syystä ko. seminaarit korvattiin paikallisille *koordinaattoreille ja oppisopimuskoulutuksen asiantuntijoille suunnatuilla seminaareilla (3.–4.5.2006)*. Raporttiluonnos *lähetettiin ennen seminaaria järjestäjille kommentointia* varten. Seminaariin osallistui 119 henkilöä.
10. Arviointiryhmä analysoi aiemmin tehdyt tutkimukset ja selvitykset taustoittamaan työsäöppimisen arviointia ja siitä tehtyjä johtopäätöksiä.
11. Arviointihankkeessa käytetyt *mallit, menetelmät ja mittarit sekä indikaattorit kehitetään arvioinnin jälkeen itsearviointeissa* ja follow up -arviointeissa sovellettavaksi.

### 3.4 Arviointiin osallistuneet koulutuksen järjestäjät

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista opetusministeriön toimeksiannon mukaisena linjauksena järjesti vuonna 2004 yhteensä 171 koulutuksen järjestäjää silloisesta 194 ammatillisen koulutuksen järjestäjäluvan saaneen joukosta. Näistä 67 järjesti oppisopimusmuotoista ammatillista peruskoulutusta. Taulukosta 4 käy ilmi arviointiin osallistuneet, jotka on jaoteltu omistuspohjan, kieliryhmän, järjestäjätyyppin, alueellisen sijainnin ja koon mukaisesti.

Niille järjestäjille (n = 20), jotka jättivät palauttamatta itsearviointia, suoritettiin kysely, jossa selvitettiin, minkä takia he jättivät osallistumasta arviointiin. Kyselyn palautti 11 järjestäjää (55 %). Tyypillisin syy oli arvioinnin ajoitus – arviointi osui muiden kiireiden, kuten rakenteellisten tai strategisten muutosten, yhteyteen. Itsearviointi koettiin myös liian laajana, jotta se olisi pystytty toteuttamaan pyydettyssä aikataulussa. Joidenkin järjestäjien orientaatio oli jo näyttöjen kehittämisessä. Näytti myös siltä, että kaikki järjestäjät eivät olleet huolehtineet arvioinnista tiedottamisesta oppilaitoksiinsa.

Arviointiin osallistuneista järjestäjistä 94 (62 %) lähetti myös parhaan käytännön kuvauksen.



**Taulukko 4.** Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointiin osallistuneet koulutuksen järjestäjät

| Järjestäjä koskevat tiedot  | Työssäoppimisen kohderyhmään kuuluneet 2003–2004 (n) | Arvioinnin palauttaneet 2005 (n) | Osallistumisaste | Osuus palautuneista |
|-----------------------------|--|----------------------------------|------------------|---------------------|
| <b>Yhteensä</b>             | 171  | 151 <sup>7</sup>                 | 88               | 100                 |
| <b>Omistuspohja</b>         |  |                                  |                  |                     |
| kunta                       | 27   | 24                               | 89               | 16                  |
| kuntayhtymä                 | 56   | 48                               | 86               | 33                  |
| valtio                      | 6  | 6                                | 100              | 4                   |
| yksityinen                  | 82   | 70                               | 85               | 47                  |
| <b>Kieliryhmä</b>           |  |                                  |                  |                     |
| suomenkielinen              | 155  | 138                              | 93               | 93                  |
| ruotsinkielinen             | 16   | 10                               | 63               | 7                   |
| <b>Järjestäjätyyppi</b>     |  |                                  |                  |                     |
| monialaiset                 | 102  | 91                               | 89               | 53                  |
| yksialaiset                 | 69   | 57                               | 83               | 34                  |
| <b>Järjestäjän koko</b>     |  |                                  |                  |                     |
| pienet (alle 100)           | 47   | 37                               | 79               | 25                  |
| keskisuuret (100 - 499)     | 55   | 48                               | 87               | 32                  |
| suuret (yli 500)            | 69   | 63                               | 91               | 43                  |
| <b>Alueellinen sijainti</b> |  |                                  |                  |                     |
| E-Suomen lääni              | 61   | 53                               | 87               | 36                  |
| L-Suomen lääni              | 71   | 61                               | 86               | 41                  |
| I-Suomen lääni              | 16   | 14                               | 88               | 9                   |
| Oulu                        | 14   | 14                               | 100              | 9                   |
| Lappi                       | 9  | 6                                | 67               | 4                   |

<sup>7</sup> Näistä 148 palautti määrällisten tietojen lisäksi myös itsearviointiaineiston, joten tältä osin järjestäjien osallistumisaste oli 86 %.

### 3.5 Arviointiaineiston analysointi ja raportin laadinta

Arviointiaineisto analysoitiin ja raportti laadittiin seuraavassa esitetyllä tavalla.

#### Kriteerit

1. Arviointi on *kriteeriperusteista*. Kriteerit perustuivat alussa tehtyyn kohdeanalyysiin. Kriteerit laadittiin erikseen kokonaisarviointia ja parhaiden käytäntöjen arviointia varten.

Kaikki työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointikohteet ja niiden alakohteet arvioitiin liitteessä 6 esitettyjen kriteereiden mukaisesti ja tulokset pisteytettiin. Arviointikohteiden **kokonaispistemäärä oli 110** ja se muodostui seuraavasti:

- yleiskuvaus (järjestämissuunnitelma) 0–5 pistettä
- strateginen suunnittelu 0–25 pistettä
- johtaminen 0–10 pistettä
- henkilöstövoimavarat 0–20 pistettä
- kumppanuudet ja resurssit 0–10 pistettä
- taloudelliset voimavarat 0–5 pistettä
- tietojen hallinta 0–5 pistettä
- prosessien hallinta 0–25 pistettä
- vaikuttavuus 0–5 pistettä.

Alojen erityiskysymyksiä, oppisopimuskoulutuksen erityiskuvausta ja kansallista ohjausta ei arvioitu pistein. Oppisopimuskoulutusta koskevat erilliset arvioinnit otettiin huomioon kuskakin asiayhteydessä. Kokonaisarviointia varten osa-alueittain painotetut pisteet skaalattiin asteikolle 0–5.

2. Arvioijat analysoivat aineistoa myös muista näkökulmista ja muodostivat yhteiseen konsensukseen perustuvia tulkintoja (tulkinnallinen analyysi). Tulkinnat tehtiin suhteessa työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle asetettuihin tavoitteisiin ja arviointiryhmän sopimiin arvioinnin perusteisiin. Tulkinnat syvenivät ja monipuolistuivat istunto istunnolta.

3. *Parhaat käytännöt* luokiteltiin ensiksi seuraaviin sisältöluokkiin: alueellinen vaikuttaminen, verkostoituminen, henkilöstön kehittäminen, strateginen suunnittelu, pedagogiikka, laadunhallinta ja muu. Parhaiden käytäntöjen arvioinnin pisteet olivat 0–30, ja ne jakautuivat seuraavasti:

- luovuus ja innovatiivisuus 0–5 pistettä
- uskottava näyttö toteutumisesta myös käytännössä 0–5 pistettä
- mielekkyys ja motivoivuus 0–5 pistettä
- eri tahojen tarpeiden ja odotusten ottaminen huomioon 0–5 pistettä
- soveltuvuus levitettäväksi parhaana käytäntönä 0–5 pistettä
- erityisbonus 0–5 pistettä.

4. *Lomakkeet*. Arvioijat dokumentoivat em. pisteiden lisäksi myös arvioijan tekemät tulkinnat ja arvioivat johtopäätökset erillisiin *lomakkeisiin* (laadullinen analyysi). Kaikista arviointikohteista kirjattiin kriittiset pisteet sekä keskeiset vahvuudet ja kehittämiskohteet. Lisäksi arvioijat panivat ylös muita havaintoja arvioinnin aikana. Parhaiden käytäntöjen arvioinnin yhteydessä käytetyt erityisbonus pisteet perusteltiin erikseen.





## Arviointimenetelmät ja toteutus

5. Arvioinnissa oli kaksi vaihetta. Ensimmäisessä vaiheessa arviointisihteeristö teki ulkopuolisen asiantuntijan kanssa *kaikkia järjestäjiä koskevan esiarvioinnin*. Toisessa vaiheessa arviointiryhmä teki osasta aineistoa *syväarvioinnin*. Kummassakin arviointivaiheessa arvioijien yksimielisyyttä testattiin rinnakkaisarvioinneilla ja sitä parannettiin yhteisillä keskusteluilla. Myös kriteereitä täsmennettiin. Esiarvioinnin tulokset kuvataan tulososion alussa. Sekä *esi- että syväarvioinnissa* käytettiin samoja kriteereitä.

Syväarviointiin valittiin aluksi 70 koulutuksen järjestäjää. Valintaa varten järjestäjistä muodostettiin ensiksi esiarviointitulosten perusteella kolme ryhmää (ylin, alin ja keskikolmannes). Syväarviointiin valittiin esiarviointipisteiden mukaan 10 parasta ja 10 heikointa sekä loput systemaattisen satunnaisotannan periaatteiden mukaan (joka kolmas). Tämän jälkeen vielä varmistettiin syvä-analyysiin osallistuvien järjestäjien muu edustavuus (järjestäjätyyppi, koko, omistusperusta, alueellinen sijainti ja kieliryhmä). Lisäksi alakohtaisuutta pidettiin keskeisenä taustamuuttujana. Kun lopullinen valinta oli selvillä, todettiin, ettei suuren kaupungin (kuntajärjestäjä) edustajaa ollut mukana. Tämän jälkeen päätettiin lisätä otantaan yksi suuri kaupunkijärjestäjä, mikä sittemmin arvottiin erikseen. Järjestäjien määrä syväanalyysissä oli siten 71. Syväarviointiin osallistuneiden määrä oli 41 % perusjoukosta ja 47 % vastanneista.

Kaikki arvioijat yhtä lukuun ottamatta tekivät syväarviointeja. Kukin heistä arvioi 11–16 järjestäjää. Arviointi tuotti sekä pisteet että laadullisen analyysin esiarvioinnin tapaan. Lisäksi arvioijat tekivät yhteenvedon arvioimistaan organisaatioista. Yhteenvedo sisälsi arvioivat tulkinnat kaikista kohteista niiden vahvuuksien ja kehittämiskohteiden lisäksi. Tämä raportti jaettiin kaikille arvioijille. Lisäksi heille toimitettiin itsearviointeissa tuotettua autenttista aineistoa ja siitä tehtyjä yhteenvedoja. Edelleen heille välitettiin yhteenvedoja konsensusistunnoista.

Luotettavuuden arvioimiseksi esiarvioinnin ja syväarvioinnin tuloksia verrattiin keskenään (n = 71). Sekä esiarviointi että syväarvioinnit olivat hyvin samansuuntaiset – osittain jopa täysin identtiset. Esiarvioinnin ja syväarvioinnin väliset suuret poikkeamat tarkistettiin (ks. luku luotettavuus).

6. *Ruotsinkielinen koulutus* arvioitiin osana kokonaisuutta. Tulokset raportoidaan kussakin asiayhteydessä. Lisäksi raporttiin sisällytetään ruotsinkielinen yhteenvedo koko arvioinnista.

7. *Oppisopimuskoulutusta* koskevat osuudet otettiin huomioon kokonaisarvioinnissa. Näin toimittiin myös niissä tapauksissa, joissa järjestäjät olivat tehneet omat kuvaukset ja arvioinnin oppisopimuskoulutuksesta.

8. *Parhaiden käytäntöjen arviointi* oli kolmivaiheinen. Ensiksi esiarvioijat arvioivat kaikki järjestäjien lähettämät käytännöt (n = 94). Tämän jälkeen arviointiryhmä valitsi esiarvioinnin kokonaispistemäärien mukaan 35 (5/arvioija) parasta toiseen vaiheeseen ja teki toisen vaiheen arvioinnin. Tämän jälkeen kukin heistä esitti kolme parasta seuraavaan vaiheeseen (n = 21), jotka arviointiryhmä arvioi vielä uudelleen ristiin. Parhaiden käytäntöjen lopullinen valinta perustui siten kahden arviointiryhmän jäsenen arviointiin ja sen perusteella tapahtuneeseen ryhmän konsensuskeskusteluun. Arviointiraportissa kuvattavia parhaita käytäntöjä valittiin lopuksi 7.

9. Arviointiryhmä teki *arviointikäyntejä* kahdeksalle paikkakunnalle eri puolilla Suomea. Kohteiden valinnassa se otti huomioon käyntikohteiden mahdollisimman hyvän edustavuuden. Kullekin käynnille osallistui arviointiryhmän puheenjohtaja, yksi muu ryhmän jäsen ja arviointisihteeristö. Käynnit valmisteltiin paikallisten koordinaattoreiden kanssa. Käynti kesti yhden päivän, minkä aikana arviointiryhmä haastatteli järjestäjän, johdon, opettajien, työelämän ja opiskelijoiden sekä oppisopimuskoulutuksen edustajia, tutustui ympäristöön sekä

antoi järjestäjille arviointipalautteen. Päivän aikana järjestäjät saattoivat esitellä arviointiryhmälle hyviä käytäntöjään. Myöhemmin ryhmä lähetti kullekin järjestäjälle kirjallisen arviointipalautteen. Arviointiraportit toimitettiin kaikkien arvioijien käyttöön.

10. **Koulutustoimikuntakyselyn** tuloksista laadittiin erillinen raportti, joka otettiin huomioon raportin laadinnassa kussakin asiayhteydessä. Vastauksia tuli 20/33 eli 61 % kaikista koulutustoimikunnista.

11. Järjestäjiltä, jotka eivät osallistuneet arviointiin, kysyttiin erikseen **osallistumattomuuden** syitä.

12. Arviointiryhmä osallistui kokonaisuudessaan **opetusministeriön ja Opetushallituksen haastatteluun**. Haastattelussa paneuduttiin tulevaisuutta ennakoivien näkemysten lisäksi erityisesti kysymyksiin, jotka järjestäjien arvioinneissa olivat kohdistuneet ohjausjärjestelmään. Haastattelut kirjattiin autenttisina. Vastaavasti meneteltiin em. erityisryhmien kohdalla.

13. Koulutuksen järjestäjille pidetyssä **arviointiseminaareissa** analysoitiin raporttiluonnosta ja osallistujat esittivät siihen kommenttinsa ja kehittämissuhteensa. Arvioivia tulkintoja työstettiin ryhmissä.

14. **Arviointiraportti** laadittiin arviointiryhmän ja -sihteeristön yhteistyönä. Raportti kirjoitettiin prosessikirjoittamisen menetelmin yhteisvastuullisesti. Kukin ryhmän jäsen vastasi jostakin asiakokonaisuudesta. Raporttia työstettiin ja analysoitiin arviointi-istunnoissa konsensuskäsityksen synnyttämiseksi. Arviointiryhmä vastaa yhdessä arvioinnin sisällöstä.

15. **Arviointi-istuntoja** järjestettiin yhteensä 9. Kullekin istunnolle oli määritetty oma tavoite.

# 4

## Arvioinnin luotettavuus

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arvioinnin luotettavuutta testattiin eri menetelmin arviointiprosessin eri vaiheissa. Keskeinen merkitys oli itse prosessilla ja useissa eri vaiheissa tapahtuvalla keskustelulla (konsensus) ja rinnakkaisarvioinneilla, joita tehtiin sekä kokonaistilan että parhaiden käytänteiden arvioinnissa. Lisäksi arviointitietoa haettiin eri lähteistä, joihin tuloksia myös verrattiin. Arviointi tehtiin monitahoisuuteen perustuvan kehittävän arvioinnin lähestymistavan mukaan. Sekä koulutuksen järjestäjät laajasti että arviointiryhmä pitivät valittua lähestymistapaa ja itsearviointimallia onnistuneena, joskin osa melko työläänä. Järjestäjien motivaatiota lisäsi se, että se tuotti konkreettisen arviointimallin ja -prosessin. Lisäksi tulokset hyödyttivät myös työpaikkaa, joka saattoi niiden avulla kehittää siellä tapahtuvaa oppimista. Lähestymistapaa ja arviointimetodia pidettiin yleisesti perinteistä kyselyyn perustuvaa arviointia tehokkaampana, vaikuttavampana ja motivoivampana. Monien järjestäjien mielestä konkreettiset hyödyt järjestäjätasolla näkyivät heti.

Arvioinnin suunnittelusta vastasi suunnitteluryhmä ja arvioinnista arviointiryhmä. Keskeistä oli varmistaa ryhmän monitahoisuus, eri toimijoiden osallisuus ja arvioinnin avoimuus. Arvioinnissa sovitettiin yhteen riippumattomuus ja arvioitavien aktiivinen osallisuus (subjektius). Tästä syystä arviointiryhmässä oli myös koulutuksen järjestäjien – arviointikohteena olevien organisaatioiden – edustajia. Arvioinnissa haluttiin edistää myös järjestäjien osallisuutta, niin että painotettiin järjestäjien omaa arviointia ja arviointikäyntejä. Lisäksi järjestäjiä kuultiin arviointiprosessin aikana runsaasti.

Arvioinnin lähtökohtana oli, että toimintakuvaukset laaditaan monitahoisissa ryhmissä, joissa myös opiskelijoita ja työelämää kuullaan. Lähtökohtana oli myös, että järjestäjien arviointi olisi monitahoista, jossa olisi vahva opiskelijoiden ja työelämän edustus. Suurin osa järjestäjistä oli organisoitunut arvioinnit tarkoitetulla tavalla, mutta joukossa oli myös järjestäjiä, joiden arviointi perustui yhden henkilön (rehtori, apulaisrehtori tai muu) laatimiin kuvauksiin ja arviointiin. Arviointiryhmän käsitys on, että työelämän ja opiskelijoiden osallistuminen olisi voinut olla laajempaa ja systemaattisempaa. Työelämän käsitystä arviointikohteesta kuitenkin täydennettiin koulutustoimikuntakyselyllä ja haastattelemalla työelämän tahoja arviointikäynnillä. Myös opiskelijoita haastateltiin. Edelleen sekä työelämän asiantuntijoita että opiskelijoita osallistui alustavan arviointiraportin käsittelyyn arviointiseminaarissa.

Arviointiryhmän käsitys oli, että järjestäjien kyvyssä laatia toimintakuvauksia ja arvioida toimintaa on eroja. Osalle järjestäjistä kyseinen arviointitapa oli uutta, kun taas joillakin järjestäjillä näytti olevan erinomaiset valmiudet. Toiset kuvaukset ja arvioinnit olivat perusteellisia, jäsennettyjä, ja niistä välittyivät ydinasiat. Toiset olivat puolestaan suppeita ja ylimalkaisia. Työssäoppimisen kuvaamisessa ja arvioinnissa ilmeni myös jossain määrin järjestäjän koosta johtuvia eroja. Tämän “mittasuhteen” arviointiryhmä otti huomioon, mistä syystä arvioinnissa painotettiin arvioitavan kohteen tarkoituksenmukaisuutta ko. järjestäjän ja toimintaympäristön kannalta. Tähän kiinnitettiin myös erityistä huomiota testattaessa eri arvioijien tulkintoja ennen esi- ja syväarviointeja.

Kunkin järjestäjän tila arvioitiin kokonaisuutena. Joidenkin järjestäjien kohdalla ongelmaksi muodostui se, ettei arviointia ollut tehty järjestäjätasolla vaan jossakin oppilaitoksessa tai alalla. Järjestäjän arvioinnin kapea-alaisuudesta riippumatta nämä arvioinnit sisällytettiin lopullisissa vertailuissa järjestäjätason arvioinniksi, joskaan ne eivät anna todellista kuvaa järjestäjän kokonaisuudesta.

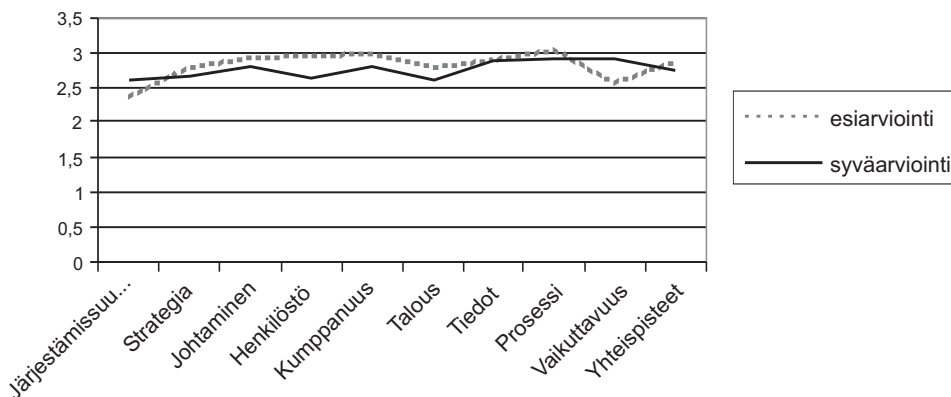
Arvioinnissa oli kaksi vaihetta. Esiarviointi kattoi kaikki järjestäjät. Koska syväarviointiin ei voitu ottaa mukaan kaikkia järjestäjiä arviointitehtävän laajuuden vuoksi, arviointiryhmä päätyi otantaan. Jotta arvioijat saisi laajan kuvan arviointikohteesta, otantaan valittiin 47 % arviointiin osallistuneista järjestäjistä (n = 71). Valinnassa otettiin huomioon esiarviointipistemäärä, järjestäjän koko, omistus pohja, alojen määrä ja sijainti. Syväarviointi tehtiin samojen kriteereiden mukaan kuin esiarviointi.

Arvioitsijoiden yksimielisyys on yksi keskeisimmistä luotettavuustekijöistä tämänkaltaisissa arvioinneissa. Arvioitsijoiden yksimielisyyttä tulkita erilaisia toimintakuvauksia ja itsearviointeja parannettiin arvioijien valmennuksella ja arviointikohteista sekä kriteereistä tehdyllä yhteisellä analysoinnilla ja rinnakkaisarvioinneilla. Rinnakkaisarviointeja tehtiin esi- ja syväarviointivaiheessa. Analysointien jälkeen arvioijat tarkistivat tulkintojaan.

Syväarviointi tehtiin esiarvioinnista täysin erillään, mutta samoilla kriteereillä kuin esiarviointikin. Arvioijille ei paljastettu esiarvioinnin tuloksia. Esiarvioinnin ja syväarviointien (n = 71) väliset erot olivat seuraavat: noin 43 %:ssa (n = 31) arvioinneista



arvioijien välisiä eroja oli vähemmän kuin 11 pistettä, 17 %:ssa (n = 12) arvioinneista arvioijien väliset erot oli yli 25 pistettä muiden arviointien jäädessä näiden ryhmien väliin. Suurimmaksi arvioijien välisten erojen selittäjäksi osoittautui yhden arvioijan muita tiukempi arviointikriteereiden tulkinta, mistä syystä hän tarkisti oman arviointinsa uudelleen. Tämän tarkistuksen jälkeen yli 25 pisteen eroja ilmeni 6 arvioinnissa. Näiden kohdalla esi- ja syväarvioija keskustelivat aluksi toistensa kanssa, minkä jälkeen he tekivät toisistaan riippumattomasti uuden arvioinnin. Uudelleen arvioinnin jälkeen esiarvioinnin ja syväarvioinnin välinen korrelaatio oli .82 (n = 71). Näin ollen pisteytyksen luotettavuutta voitaneen pitää hyvänä. Suurimmat arvioijien väliset erot liittyivät tulkintaan järjestämissuunnitelmista ja vaikuttavuudesta. Esiarviointi oli lähes kauttaaltaan syväarviointia hieman parempi. Kuviossa 2 ja taulukossa 5 kuvataan esiarvioinnin ja syväarvioinnin vertailuja.



**Kuvio 2.** Esi- ja syväarviointien vertailu

**Taulukko 5.** Esi- ja syväarviointipisteet osa-alueittain (asteikko 0-5)

| Arvioinnit    | Järjestämissuunnitelma | Strategia | Johtaminen | Henkilöstö | Kumppanuus | Talous | Tiedot | Prosessit | Vaikuttavuus | Yhteispisteet |
|---------------|------------------------|-----------|------------|------------|------------|--------|--------|-----------|--------------|---------------|
| Esiarviointi  | 2,37                   | 2,77      | 2,91       | 2,94       | 2,97       | 2,79   | 2,89   | 3,04      | 2,56         | 2,87          |
| Syväarviointi | 2,63                   | 2,68      | 2,80       | 2,64       | 2,80       | 2,62   | 2,90   | 2,92      | 2,92         | 2,76          |

- Esi- ja syväarviointi ovat melko samantasoisia: yhteispisteiden välinen ero on vain noin .1 pisteyksikköä.
- Arvioitsijoiden selkeää yksituumaisuutta ilmentää varsin korkea esi- ja syväarviointien yhteispisteiden keskinäinen korrelaatio (.82).
- Suurimmat erot ilmenevät vaikuttavuudessa, joka on syväarvioinnissa arvioitu lähes .4 pisteyksikköä esiarviointia paremmaksi. Samansuuntainen piirre on myös järjestämissuunnitelman kohdalla, jossa ero on .3 pisteyksikköä.
- Esiarviointia selvästi heikommaksi on syväarvioinnissa arvioitu henkilöstövoimavarat (.3 pisteyksikköä) ja taloudelliset voimavarat.

Aineiston laajuudesta sekä aikaan ja rahaan liittyvistä voimavaroista johtuen arviointiryhmä joutui turvautumaan autenttisen aineiston sijaan osittain myös toisten arviointien tulkintoihin ja esiarviointiin. Tämä koettiin myös arviointiprosessin aikana ongelmaksi, mistä syystä prosessin edetessä autenttiseen aineistoon palattiin uudelleen. Siitä tuotettiin myös myöhemmin arviointiryhmälle täydentäviä yhteenvedoja.

Arviointikäynneillä kiinnitettiin erityistä huomiota siihen, vastasivatko arvioinnissa kirjalliseen aineistoon perustuvat tulkinnat todellista työpaikalla tapahtuvan oppimisen tilaa. Tämä luotettavuuden arviointi oli yksi keskeisimmistä käynnin tavoitteista. Arviointikäynnit tukivat arvioitsijoiden käsitystä tuloksista ja kunkin järjestäjän työpaikalla tapahtuvan oppimisen tilasta tehtyjä tulkintoja. Arviointiryhmä oli valinnut kohteet kiinnittäen huomiota niiden edustavuuteen mutta myös niiden saamiin pistemääriin. Arviointikäynneille osallistuneet arvioijat olivat yksimielisiä kuvausten perusteella tehtyjen arviointien osuvuudesta. Vain joillakin käynneillä jotkut osa-alueet paljastuivat toimintakuvausta hieman paremmiksi tai huonommiksi.

Arviointiryhmän mielestä arviointikäynnit ovat välttämättömiä tämänkaltaisissa arvioinneissa, koska ne luotettavuusarvioinnin lisäksi syventävät arviointiryhmän käsitystä kohteen tilasta (syväymmärrys) ja tuottavat myös täydentävää uutta tietoa. Järjestäjä- ja oppilaitoskontekstin näkeminen ja vuorovaikutus toimijoiden kanssa ovat arvioinnissa olennaista.

Järjestäjiltä pyydettiin määrällisiä tietoja itsearviointiaineistojen yhteydessä. Lisäksi arviointisihteeristö toimitti kansallisista rekistereistä koottua määrällistä vertailutietoa järjestäjille ennen arviointia Pedanet-ympäristön kautta. Järjestäjien toivottiin hyödyntävän tätä tietoa omassa arvioinnissaan. Tulos oli, että hyvin harva järjestäjä teki niin. Lisäksi osa tässä arvioinnissa järjestäjiltä kysytyistä määrällisistä tiedoista oli tulkittu hyvin eri tavalla (esim. jakso, vko, kk., opiskelija), mistä syystä osaa tiedoista ei voitu hyödyntää lainkaan arvioinnissa. Myös kansallisissa rekistereissä puuttuu järjestäjäkohtaisia tietoja, mikä vaikeutti osaltaan vertailua. Koska näistä syistä johtuen aineistoja on jouduttu muokkaamaan ennen tulosten analysointia, kaikki raportissa esitetyt määrälliset luvut eivät kuvaa koko järjestäjäjoukkoa.

Arviointiryhmän käsitys on, että määrällisten tietojen luotettavuudessa on osittain ongelmia. Määrällisten tietojen hyödyntämistä vaikeuttaa se, ettei järjestäjillä ole toimivia ja toistensa kanssa yhteensopivia tietojärjestelmiä ja arviointimittareita eikä yli-



päätään keskeisten tunnuslukujen seurantamekanismia. Myös kansallisella tasolla ei juuri ole käytettävissä määrällisiä seurantatietoja taloustietoja lukuun ottamatta, ja nekin osoittautuivat osittain epäluotettaviksi. Tietojärjestelmiin liittyvistä puutteista johtuu se, että vain osa järjestäjistä kykeni esittämään alakohtaisia tulostietoja kysymysten mukaan. Osa järjestäjistä kertoi, että määrälliset tiedot ovat heidän arvioituaan. Arviointimittareiden kehittäminen järjestäjien itsearviointia varten ja follow up – arvioinnin tarve nousi arvioinnissa vahvasti esille.

Yhden suuren ongelman sekä itsearvioinnissa että ulkoisessa arvioinnissa muodostavat koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja alojen erilaisuus. Yleiskuva ja keskimääräiset tunnusluvut eivät anna työpaikalla tapahtuvan oppimisen moninaisuudesta syvällistä kuvaa. Tämä ongelma pyrittiin ottamaan huomioon päätettäessä erilaisista raportoinnin näkökulmista.

Toimeksiannon mukaan oppisopimuskoulutusta koskevat tulokset raportoidaan erikseen. Arviointimallin mukaan oppisopimuskoulutuksen erityispiirteitä kuvattiin muun arvioinnin yhteydessä. Osa järjestäjistä teki näin, mutta osa oli tehnyt kokonaan erillisen arvioinnin oppisopimuskoulutuksesta. Arviointiryhmän ongelmana oli se, että oppisopimuskoulutuksen kuvaukset hukkuivat muuhun arviointiaineistoon.

OSA II  
TULOKSET





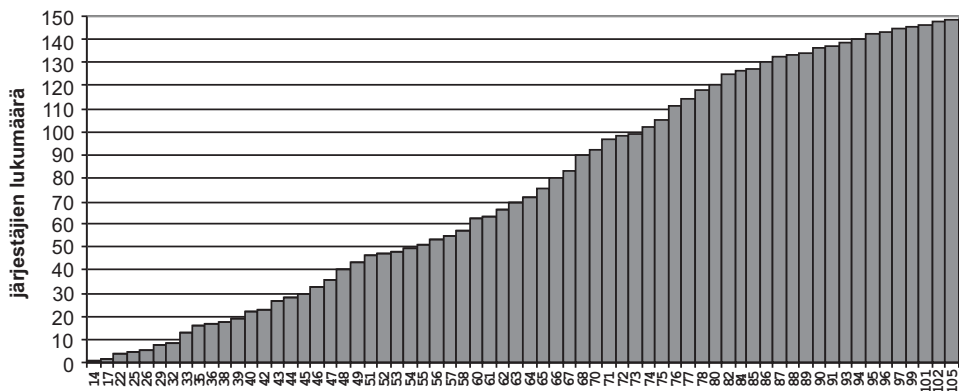
# 5 Kokonaisarviointi

Esiarviointiryhmä arvioi kaikkien arviointiin osallistuneiden koulutuksen järjestäjien (n = 151, joista 148 palautti myös itsearviointin) omasta toiminnastaan tekemät kuvaukset ja pisteytti kunkin osa-alueen annettujen kriteerien mukaisesti. Arvioinnissa painotettiin muita osa-alueita enemmän suunnittelua, johtamista, henkilöstövoimavaroja ja työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämistä. Arviointi tuotti enintään 110 pistettä.

Kuviossa 3 havainnollistetaan kumulatiivisen pistekertymäkuvion avulla koulutuksen järjestäjien arviointipistekertymää niin, että huomioon otetaan kaikki pistearvot pienimmästä suurimpaan. Kuvio paljastaa, että järjestäjien välillä on varsin suuri pistehajonta, mutta erityistä matalien ja korkeiden pistemäärien keskittymää ei ole havaittavissa. Yleisesti voidaan todeta, että pisteet jakautuvat suhteellisen tasaisesti aina 82 pisteeseen saakka, jonka jälkeen tätä korkeampia pisteitä saaneiden järjestäjien määrän kasvu laskee selvästi.

Tulosten havainnollisuutta parannettiin muuntamalla pisteet asteikolle 0–100. Saatua tulos voidaan tulkita suoraan prosenttilukuna, jonka koulutuksen järjestäjä oli saavuttanut asteikon maksimipistemäärästä (110 pistettä). Jatkossa kyseistä prosenttilukua kutsutaan *laatutasoksi*. Näin laskettuna heikoimmat kokonaispisteet (14 pistettä) saaneen koulutuksen järjestäjän laatutaso oli vain 13 %, ja parhaimmat kokonaispisteet (105 pistettä) saaneen vastaava laatutaso oli 96 %. Jo aiemmin todettu pistemäärien vaihtelun suuruus osoittaa varovaisestikin arvioiden sitä, että työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisen laatu vaihtelee heikosta erinomaiseen.

Arviointiryhmä laati arvioinnin perusteet ja kriteerit, joiden mukaan käytettiin arvosteluasteikkoa 0–5 (liite 6). Kyseiseltä skaalalta, jonka arvojen sisällöllinen tul-



**Kuvio 3.** Koulutuksen järjestäjien kumulatiivinen pistekertymä

kinta esitellään jäljempänä, valittiin laadukkaan toiminnan arvoksi kolme. Laadukkaan toiminnan tarkaksi raja-arvoksi määriteltiin kuitenkin 2,75, mikä **laatutasoksi** muutettuna on 57 %. Tämän prosenttiluvun perusteella koulutuksen järjestäjät voitiin jakaa kahteen ryhmään:

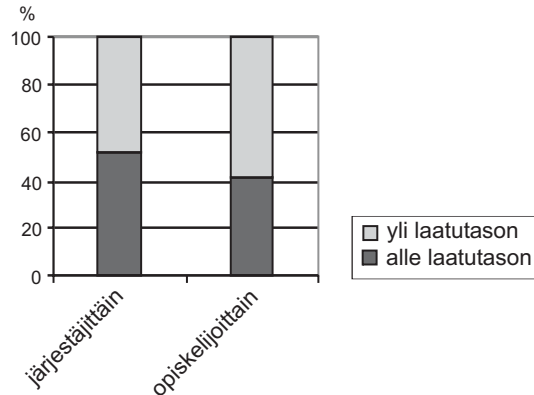
- A-ryhmä, joka alittaa asetetun laatutason
- B-ryhmä, joka tavoittaa tai ylittää asetetun laatutason.

Noin puolet järjestäjistä ylitti asetetun laatutason ja puolet alitti sen. Järjestäjät saivat parhaat arviot taloudellisten voimavarojen ja tietojen hallinnasta sekä kumppanuuksista että yhteistyösuhteista. Vastaavasti heikoimpia osa-alueita olivat strateginen suunnittelu ja järjestämissuunnitelmat (taulukko 6).

**Taulukko 6.** Laatutaso arviointikohteittain

| Arvioitava osa-alue              | a) Järjestäjä ylittää laatutason |             | b) Järjestäjä alittaa laatutason |             |
|----------------------------------|----------------------------------|-------------|----------------------------------|-------------|
|                                  | N                                | %           | N                                | %           |
| Järjestämissuunnitelma           | 60                               | 40,5        | 88                               | 59,5        |
| Strateginen suunnittelu          | 71                               | 48,0        | 77                               | 52,0        |
| Johtaminen                       | 81                               | 54,7        | 67                               | 45,3        |
| Henkilöstövoimavarat             | 84                               | 56,8        | 64                               | 43,2        |
| Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet | 90                               | 60,8        | 58                               | 39,2        |
| Taloudelliset voimavarat         | 97                               | 65,5        | 51                               | 34,5        |
| Tietojen hallinta                | 91                               | 61,5        | 57                               | 38,5        |
| Prosessit                        | 86                               | 58,1        | 62                               | 41,9        |
| Vaikuttavuus                     | 84                               | 56,8        | 64                               | 43,2        |
| <b>Yhteispisteet</b>             | <b>72</b>                        | <b>48,6</b> | <b>76</b>                        | <b>51,4</b> |

Vaikka järjestäjistä lukumääräisesti noin puolet alitti laatutason, opiskelijamääriin suhteutettuna tilanne näyttää paremmalta. Opiskelijoista 58 % opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä (kuvio 4).



**Kuvio 4.** Yhteispisteiden laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

## 5.1 Laatutason ylittäminen tai alittaminen taustamuuttujittain

Seuraavaksi kuvataan tarkemmin edellä kuvattua kahta laatutason suhteen eroavaa koulutuksen järjestäjryhmää taustamuuttujittain. Tuloksia luettaessa on kuitenkin muistettava että erojen selkeyttämiseksi esitetty kuva yksinkertaistaa koulutuksen järjestäjistä muodostuvaa kuvaa. Tarkemmat tulokset ilmenevät liitteessä 7.

**Kieli** jaottelee koulutuksen järjestäjiä selvästi. Ruotsinkielisistä järjestäjistä jokainen ylitti laatutason jollain arvioidulla osa-alueella, mutta sellaista, joka olisi ylittänyt asetetun laatutason kaikilla osa-alueilla, ei ollut. Sen sijaan suomenkielisten joukosta löytyi 20 sellaista järjestäjää, jotka ylittivät asetetun laatutason kaikilla osa-alueilla ja 20 sellaista, jotka puolestaan alittivat asetetun laatutason kaikilla osa-alueilla. Vain kaksi ruotsinkielistä järjestäjää saavutti asetetun laatutason (57 %).

**Omistuspuhjan** perusteella joukosta erottuvat lähinnä kuntayhtymät, joista 26 % ylitti laatutason kaikilla osa-alueilla. Laatutason alittaneita oli suhteellisesti lähes yhtä paljon kaikkien koulutuksen järjestäjryhmien joukossa. Väliryhmässä, jossa joillakin osa-alueilla oli ylitetty laatutaso, korostui valtiojärjestäjän osuus (83 %). Kunta- ja yksityisjärjestäjien suhteellinen osuus on kummassakin likimain sama. Yksityisistä järjestäjistä kansanopistojen tilanne näyttää muita heikommalta, sillä lähes 30 % niistä sijoittui ryhmään, jossa ei ylitetty laatutuskriteeriä yhdenkään osa-alueen osal-



ta. Suuret kuntayhtymät ylittivät kaikkein varmimmin määritetyn laatutason, kun taas yksityisistä järjestäjistä 44 % ylitti laatutason.

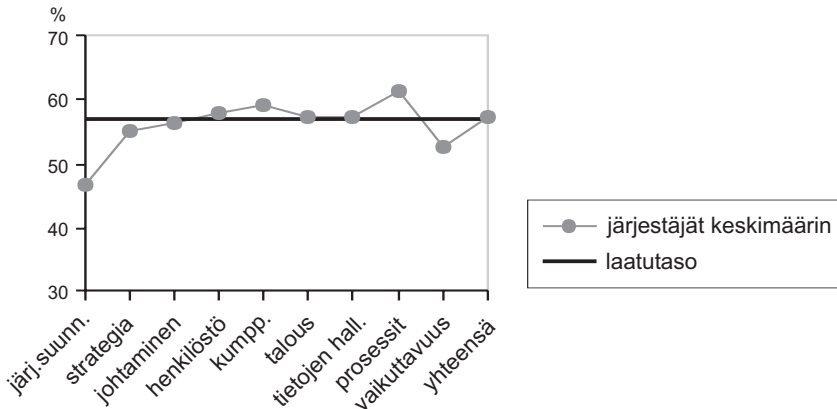
**Järjestäjän koko** on eräs jyrkimmin erotteleva taustatekijä. Suurista järjestäjistä suhteellisesti pienin osuus sijoittuu ryhmään, jossa laatutaso on saavuttamatta jokaisella osa-alueella (6 %), kun taas 27 % pienistä järjestäjistä sijoittuu tähän ryhmään. On kuitenkin huomattava, että tilanne ei ole aivan näin mustavalkoinen, sillä myös joitakin isoja koulutuksen järjestäjiä on ryhmässä, jossa yksikään osa-alue ei ylitä laatutasoa. Kun tarkastellaan kokonaispistemääriä, pienten järjestäjien tilanne näyttää kaikkein huonoimmalta. Pienistä järjestäjistä monet ovat yksityisiä ja yksialaisia, ja niitä vain reilu neljännes ylitti asetetun laatutason.

Kun tarkastellaan toiminnan laatua, voidaan huomata, että **alojen monipuolisuus** tuo koulutuksen järjestäjälle selvää etua. Monialaiset järjestäjät sijoittuvat suhteellisesti ottaen useammin ryhmään, jossa laatutaso ylittyy kaikilla osa-alueilla. Kokonaispistemäärän kannalta erot vain kärjistyvät. Monialaisista koulutuksen järjestäjistä useat ovat suuria kuntayhtymiä, ja ne sijoittuvat suhteellisesti eniten laatutason ylittäneeseen ryhmään.

**Alueellinen vertailu** paljasti, että kaikilla tarkastelluilla osa-alueilla laatutason alittaneita järjestäjiä oli selvästi vähiten Lapin (0 %) ja Etelä-Suomen läänissä (6 %). Länsi- ja Itä-Suomen lääneissä sijaitsevista järjestäjistä tähän ryhmään sijoittuu noin viidennes. Ryhmässä, jossa laatutaso on saavutettu kaikilla osa-alueilla, korostuvat Lapin ja Oulun läänin järjestäjät noin kolmanneksen osuuksilla. Itä-Suomesa vain yksi järjestäjä ylsi tähän ryhmään. Kokonaispistemäärän tasolla Itä-Suomen tilanne on selvästi heikoin ja pohjoisten järjestäjien tilanne paras. Erityisesti korostuu myös kaupunkimaisten kuntien menestys, mutta tähän on syynä lähinnä se, että ne ovat usein myös suuria koulutuksen järjestäjiä.

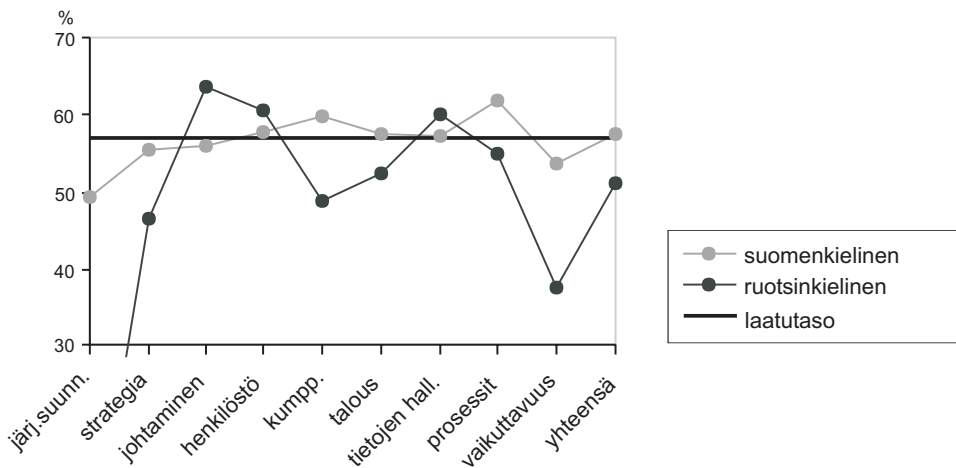
## 5.2 Koulutuksen järjestäjien laatutaso arviointikohteittain ja taustamuuttujittain

Seuraavassa eritellään koulutusjärjestäjien keskimääräistä saavutustasoa arviointikohteittain ja taustamuuttujittain (kuvio 5 ja liite 8). Taulukosta ilmenee, että arvioinnin osa-alueista työssäoppimisen prosessit on parhaiten hallittu, kun taas järjestämissuunnitelmat ja työssäoppimisen vaikuttavuuden edistäminen jäävät useimmiten määritetyn laatutason alapuolelle. Taulukosta käy lisäksi ilmi, että koulutuksen järjestäjien keskinäiset erot ovat varsin suuria. Kun koulutuksen järjestäjien välisiä eroja kuvataan variaatiokertoimen (CV) avulla, on se koko aineistossa 0,31, laatutason alittaneessa ryhmässä 0,27 ja sen ylittäneessä ryhmässä 0,13. Nähdään, että vaihtelu oli laatutason alittaneessa ryhmässä yli kaksinkertainen asetetun laatutason ylittäneeseen ryhmään verrattuna. Vertailujen perusteella voidaan todeta, että koulutuksen järjestäjien keskinäiset erot pienevät ja tasalaatuisuus lisääntyy sitä mukaa kuin arviointitulokset paranevat.



**Kuvio 5.** Järjestäjien keskimääräinen laatutaso osa-alueittain

**Kieli.** Suomenkieliset koulutuksen järjestäjät ylittivät kokonaisuutena niukasti asetetun laatutason toisin kuin ruotsinkieliset järjestäjät. Jälkimmäisten vahvimpia osa-alueita olivat johtaminen, henkilöstövoimavarat ja tietojen hallinta, kun taas suomenkieliset kunnostautuivat prosessien hallinnassa, kumppanuuksissa ja taloudellisissa voimavaroissa (kuviot 5 ja 6).

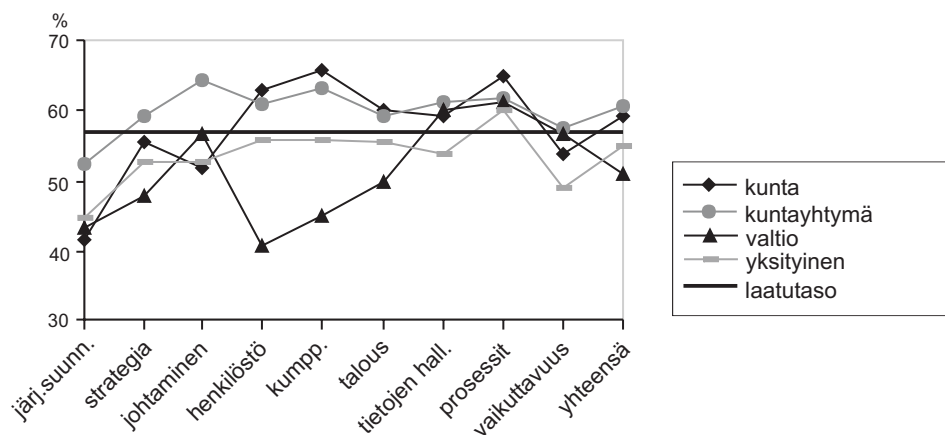


**Kuvio 6.** Järjestäjien keskimääräinen laatutaso kielen mukaan osa-alueittain

**Omistajuuden perusteella** sekä kuntayhtymät että kunnalliset koulutuksen järjestäjät erottuivat laatutason ylittäjinä. Edellisten vahvoja piirteitä olivat johtaminen, tietojen hallinta ja strategia, kun taas jälkimmäiset hallitsivat parhaiten kumppanuudet,

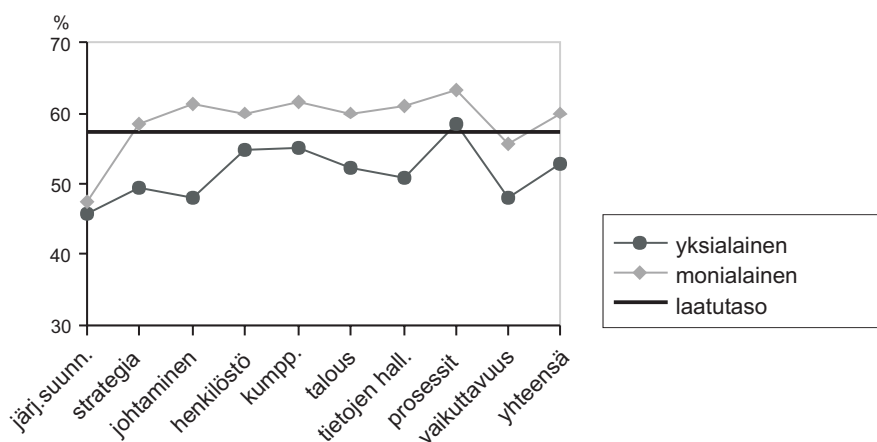


talouden, prosessit ja henkilöstövoimavarat. Valtio-järjestäjien erityisvahvuudet olivat prosessien ja tietojen hallinnassa ja yksityisillä prosessien hallinnassa (kuvio 7).

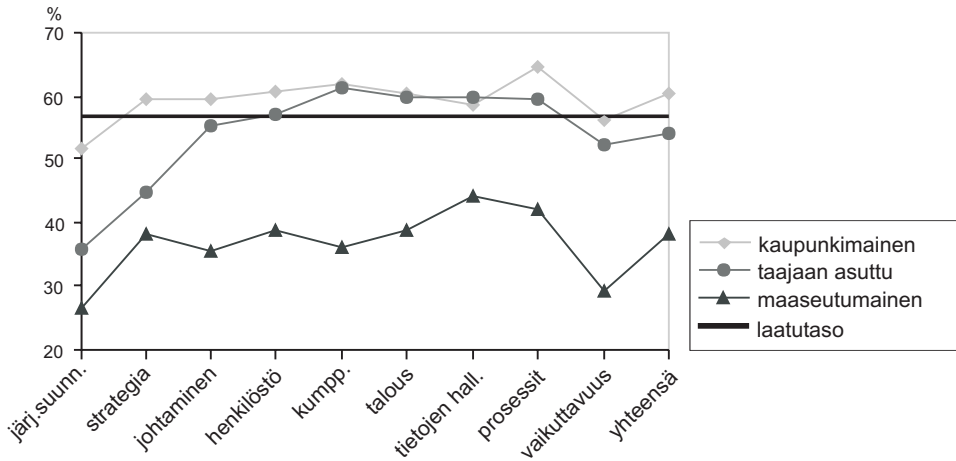


**Kuvio 7.** Järjestäjien keskimääräinen laatutaso omistuksen mukaan osa-alueittain

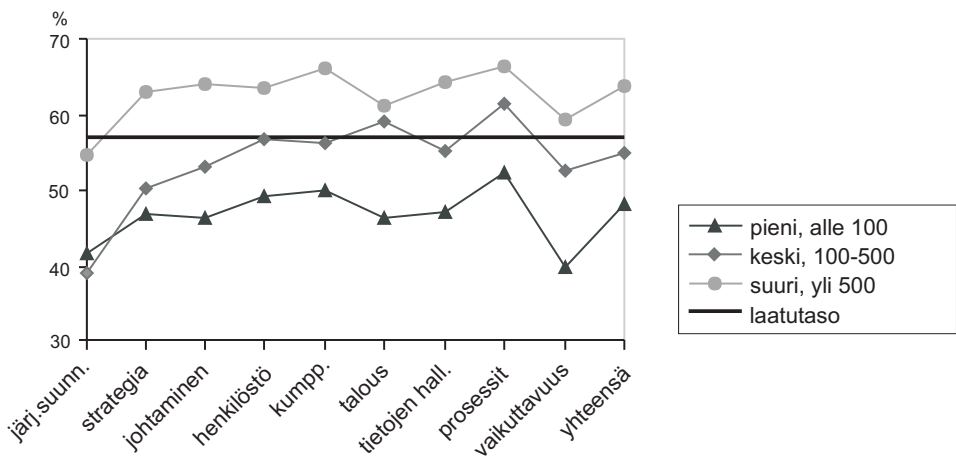
**Koko.** Vain suuret, joista useimmat monialaisia (kuvio 8) ja kaupunkimaisissa kunnissa (kuvio 9), koulutuksen järjestäjät ylittivät asetetun laatutason lähes jokaisella yksittäisellä osa-alueella paitsi järjestämissuunnitelmassa. Keskipinkoiset järjestäjät ylittivät laatutason prosesseissa ja taloudessa, kun pienet eivät puolestaan ylittäneet yhdenkään osa-alueen laatutasoa (kuvio 10).



**Kuvio 8.** Järjestäjien keskimääräinen laatutaso alojen määrän mukaan osa-alueittain



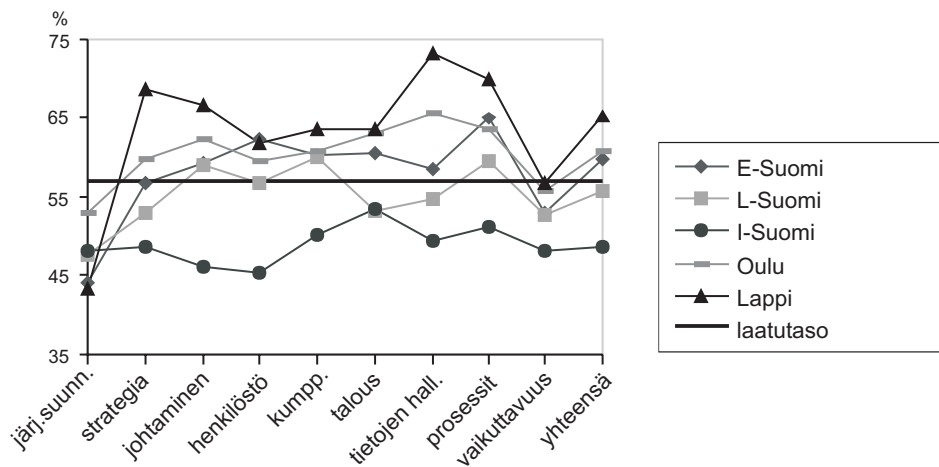
**Kuvio 9.** Järjestäjien keskimääräinen laatutaso kuntatyyppin mukaan osa-alueittain



**Kuvio 10.** Järjestäjien keskimääräinen laatutaso opiskelijamäärän mukaan osa-alueittain

**Sijainnin suhteen** tarkasteltuna sekä Itä- ja Länsi-Suomi jäivät alle laatutason. Sen sijaan Lapin ja Oulun lääneissä vain järjestämissuunnitelmissa ja vaikuttavuudessa jäi laatutaso saavuttamatta. Etelä-Suomen järjestäjillä korostuivat prosessien, henkilöstövoimavarojen, taloudellisten voimavarojen, kumppanuuksien ja johtamisen hallinta. Länsi-Suomessa vahvoja alueita olivat prosessien hallinta ja kumppanuuksuhteet. Itä-Suomessa laatutasoraja ei ylittynyt yhdelläkään osa-alueella (kuvio 11).





**Kuvio 11.** Järjestäjien keskimääräinen laatutase läänijaon mukaan osa-alueittain

# 6

## Tulokset arviointikohteittain

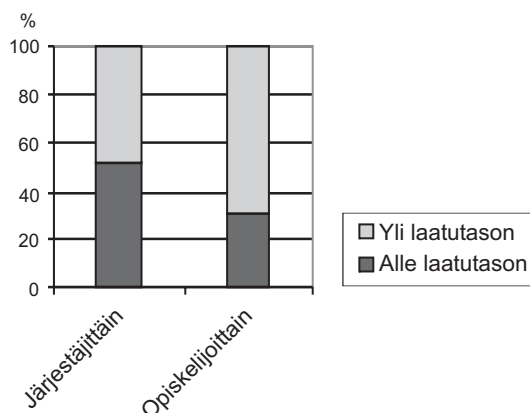
Tarkastelu on tähän mennessä painottunut koulutuksen järjestäjiin, minkä takia järjestäjien jakautuminen eri laatutasoryhmiin painottuu. Järjestäjämääriin suhteuttaminen ei kuitenkaan tee oikeutta kokonaisarviointille, koska järjestäjien koko vaihtelee. Arviointipisteet suhteutetaan seuraavissa osa-alueiden tarkasteluissa myös opiskelijämääriin, jolloin saatiin esiin myös se, miten suurta opiskelijajoukkoa koulutuksen järjestäjien jakautuminen eri ryhmiin koskee. Tämä tarkastelunäkökulma paljasti sen, että vaikka jossain tarkasteltavassa arviointikohteessa oli suuri koulutuksen järjestäjämäärä, se ei välttämättä koskettanut suurta opiskelijämäärää.

### 6.1 Strategiat ja toimintaperiaatteet

*Strategioiden ja toimintaperiaatteiden suhteen 48 % järjestäjistä saavutti määritetyn laatutason ja 52 % ei yltänyt sille. 69 % opiskelijoista opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä (kuvio 12).*

*Arviointiin osallistuneista koulutuksen järjestäjistä 40 %:lla on kriteerit täyttävä työssäoppimisen järjestämissuunnitelma ja 60 %:lla ei ole (taulukko 7 ja kuvio 13). Noin puolet opiskelijoista opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä.*

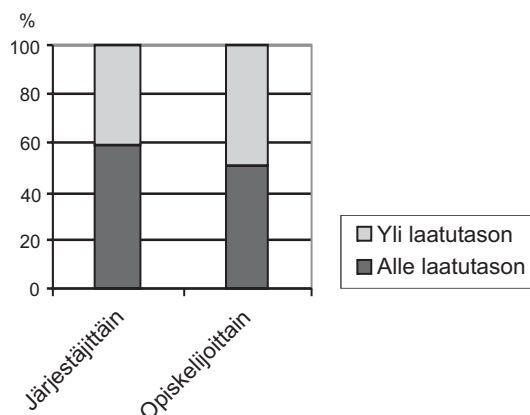
Koulutuksen järjestäjiä pyydettiin liittämään järjestämissuunnitelma muun aineiston ohkeen. Osa lähetti sen erillisenä liitteenä, osa kuvasi sitä muun kuvauksen yhteydessä. Osa puolestaan mainitsi siitä jossakin yhteydessä kun taas osalla järjestämissuunnitelmaa ei mainittu lainkaan itsearviointeissa.



**Kuvio 12.** Strategioiden ja toimintaperiaatteiden laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

Arviointiryhmän käsityksen mukaan työssäoppimisen strategisella suunnittelulla on merkitystä työssäoppimisen käytännön toteutumisessa. Strategisen suunnittelun laadun ja prosessien laadun välinen korrelaatio on vahva (.65). Toisin sanoen mitä korkeamman pistemäärän koulutuksen järjestäjä sai strategisesta suunnittelusta, sitä korkeamman pistemäärän se sai myös työssäoppimisen käytännön toteutuksesta.

Koulutuksen järjestäjien laatimissa järjestämissuunnitelmissa on suuria eroja. **Yli viidenneksellä ei ole lainkaan suunnitelmaa**, ja niitä, jotka kuvasivat järjestämissuunnitelmia muun kuvauksen yhteydessä “maininnalla”, oli tämän lisäksi 10 %. Vajaalla viidenneksellä järjestäjistä oli erinomainen järjestämissuunnitelma (5 pistettä).



**Kuvio 13.** Järjestämissuunnitelmien laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

**Taulukko 7.** Järjestämissuunnitelmia koskevat arviointipisteet

| <b>Järjestämissuunnitelma</b> |            |            |
|-------------------------------|------------|------------|
| pisteet (maksimi 5)           | f          | %          |
| 0 (ei mitään mainintaa)       | 33         | 22         |
| 1                             | 15         | 10         |
| 2                             | 40         | 27         |
| 3                             | 17         | 12         |
| 4                             | 16         | 11         |
| 5 (erinomainen suunnitelma)   | 27         | 18         |
| <b>yhteensä</b>               | <b>148</b> | <b>100</b> |

Järjestäjien väliset *erot ovat suuret työssäoppimisen strategisessa suunnittelussa*. Suurten järjestäjien strateginen suunnittelu on systemaattisempaa kuin pienten. Pienissä organisaatioissa on kuitenkin myös hyvin organisoitua työssäoppimista, joten organisaation koko ei yksin selitä suuria eroja. Monissa tapauksissa yksittäisten opettajien rooli on ratkaiseva, mikä pätee erityisesti pieniin yksikköihin.

Suuret erot heijastavat myös sitä, että työssäoppiminen on vasta muutaman vuoden ikäinen uudistus ja hakee muotoaan, mikä näkyy muun muassa opetussuunnitelmatyössä, työpaikkaohjaajien valmennuksessa, seuranta- ja arviointitiedon keruussa ja yhteistyössä yleensä. Keskenäisyyttä kuvaa esimerkiksi *siirtyminen projektirahoituksesta perusrahoitukseen*. Työssäoppimisen käytäntöjä on tuettu erillismäärärahoihin ja niiden poistuminen merkitsee järjestäjille sitä, että työssäoppiminen tulee liittää järjestäjän muun suunnittelun ja resurssoinnin luontevaksi osaksi. Rahoituksen irrallisuus on saattanut ylläpitää epävarmuutta uudistuksen asemasta ja merkityksestä.

Työssäoppimisen *kehittäminen on projektikeskeistä*. Projektit elävät helposti erillistä elämää ja kiinnittyminen perustyöhön tapahtuu viiveellä ja vasta, kun projektirahoitus loppuu. Lähtökohtana tulee kuitenkin olla, että kehittäminen perustuu strategioihin, jolloin eheys varmistuu. Tässä suhteessa pienillä organisaatioilla on etunsa suuriin: erikoistumisen tarvetta ja suuresta koosta syntyvää eriyttämisen tarvetta ei ole. Vastaavasti suurten organisaatioiden kehittämisyksiköt saattavat olla etäällä oppimisen eturintamasta. Hyvin integroitu strategia tasaa näitä eroja ja auttaa välttämään mahdollisia ongelmia.



### 6.1.1 Työssäoppimisen strategioiden ja suunnitelmien laadinta sekä niistä viestiminen

Työssäoppimisen strateginen suunnittelu on vaihtelevaa ja erot ovat huomattavia. Vaihtelu ja erot ovat yhteydessä koulutuksen järjestäjän toiminnan ympäristötekijöihin. Pienillä koulutuksen järjestäjillä puitteet ovat erilaiset kuin suurilla, ruotsinkielisillä erilaiset kuin suomenkielisisillä, Pohjois-Suomessa erilaiset kuin muualla Suomessa, erityisoppilaitoksissa erilaiset kuin muilla jne. Lisäksi resurssien käyttö ja kohdentaminen vaihtelee. Joissakin tapauksissa on vaikeaa arvioida, onko strategisen suunnittelun osuus todellisuudessa vaatimaton vai antaako puutteellinen kuvaus sen vaikutelman. Strategisen suunnittelun yhtenäisyys vaihtelee myös saman koulutuksen järjestäjän sisällä.

Strategisen suunnittelun käytännön kysymykset liittyvät mm. siihen, miten hyvin työssäoppiminen on yhteydessä opetussuunnitelmiin, miten hyvin työelämän edustajat ovat sitoutuneet yhteistyöhön ja miten hyvin työssäoppimisen ennakointi- ja arviointitiedot on hyödynnetty. Parhaimmillaan ja **suurimmilla koulutuksen järjestäjillä strateginen suunnittelu on hyvin kytketty alueen kehittämistehtävään.**

**Strateginen suunnittelu linkittyy laatutyöhön,** ja strateginen viestintä toimii melko hyvin koulutuksen järjestäjän ja johdon ollessa kysymyksessä, **mutta se ei jalkaudu kovin hyvin toiminnan tasolle.** Tiimien ja johdon välinen yhteys on usein puutteellista. Myös sidosryhmäviestintä koulutuksen järjestäjän ulkopuolelle kaipaa lisää huomiota ja kehittämistä. Monitahoisista viestintäverkostoista, jotka on rakennettu esimerkiksi TE-keskusten ja ammatillisten neuvottelukuntien avustuksella, on muutamia hyviä esimerkkejä.

### 6.1.2 Ennakointi- ja arviointitiedon hyödyntäminen strategioiden ja toimintasuunnitelmien laadinnassa

Työelämän osaamistarpeita ennakoidaan ja käytetään hyväksi työssäoppimisen strategisessa suunnittelussa. Osa koulutuksen järjestäjistä on kuitenkin sitä mieltä, että **ennakointi- ja arviointitiedot tulisi hyödyntää paremmin ja tarkoituksenmukaisemmin,** niin että käytetään hyväksi kaikkia alueen toimijoita. Yhteistyötä pitäisi lisätä. Keskeistä on, että strateginen suunnittelu lähtee toimintaympäristön laadullisen ja määrällisen osaamistarpeiden ennakoinnista. Opetushenkilöstön käsitys ennakoititiedosta ja sen merkityksestä saattaa olla vielä puutteellinen, minkä vuoksi sen roolia esim. opetussuunnitelmatyössä pitäisi vahvistaa. Ristiriitaa strategian ja opetussuunnitelmien välillä esiintyy muutamien järjestäjien arvioinneissa.

### **Vahvuudet**

- Suurilla koulutuksen järjestäjillä on mahdollisuus panostaa strategiseen suunnitteluun kokonaisuutena, ja se tapahtuu esim. erityisen kehittämissyksikön tai työssäoppimistiimin kautta.
- Pienten järjestäjien etuna on käytännönläheisyys, jonka ansiosta suunnittelu on osa toimintaa ja tapahtuu arjen dialogissa ydinryhmän kanssa.
- Vahvuudet ilmenevät usein hyvin toimivana neuvottelukuntatyönä tai muuten luontevina työelämäsuhteina sekä työpaikkaohjaajien asiantuntemuksen hyödyntämisinä.
- Yhteydet oppisopimuskoulutukseen, toimiva työelämätarpeiden osaamistarpeiden ennakoitityö, monitahoinen viestintäverkosto ja toimivat ohjeistukset sekä laatu-työ ovat usein kuvattuja perustekijöitä.
- Työssäoppiminen tukee alueellisia ja seudullisia kehittämisstrategioita, ja ammatillinen koulutus on yhä keskeisemmässä roolissa, kun työelämää kehitetään.
- Erilaisten resurssien käyttö on tehokasta, ja koulutuksen järjestäjät panostavat työssäoppimisen järjestämiseen ja kehittämiseen.

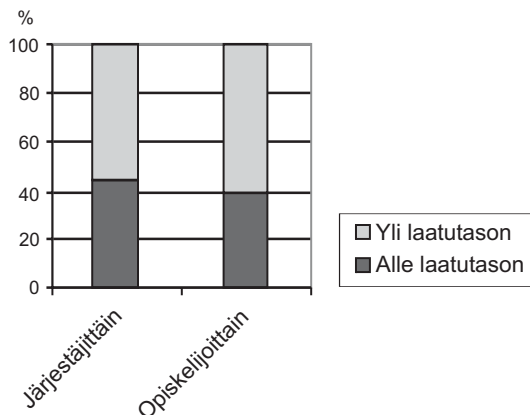
### **Kehittämiskohteet**

- Yhtenäistetään eri järjestäjien työssäoppimisen strategista suunnittelua ja järjestämistä, parannetaan laadun tasaisuutta ja systemaattisuutta sekä kehitetään ennakointia aina opetussuunnitelmatasolle saakka.
- Kaikki järjestäjät laativat työssäoppimisen järjestämissuunnitelman. Järjestäjät huolehtivat siitä, että työssäoppiminen on mahdollisimman luonteva osa koulutuksen strategista kokonaisuutta ja oppimisympäristöä.
- Kehitetään osaamistarpeiden ennakointiin integroitu malli yhdessä työhallinnon, toimialakohtaisten kärkiyritysten ja koulutuksen järjestäjän kanssa. Tiedonkeruu, analysointi ja johtopäätösten tekeminen on yhteinen ja jakamaton intressi. Päällekkäisten järjestelmien purkaminen on välttämätöntä, eikä niihin enää tule kohdentaa erillisresursseja.
- Koulutuksen järjestäjät tarkastelevat kriittisesti sitä, miten hyvin omat strategiset linjaukset vastaavat koulutuspolitiikan kansallisia tavoitteita ja päämääriä.
- Opetussuunnitelmatyössä kiinnitetään erityistä huomiota työelämäläheisyyteen, työammattien muutoksiin, opetushenkilöstön rooliin ja kansainvälisyyteen.
- Koulutuksen järjestäjät, oppilaitokset ja työelämä sitoutuvat aikaisempaa enemmän työssäoppimisen järjestämiseen ja kehittämiseen sekä verkostoyhteistyöosa-  
puolten osaamiseen.
- Tehostetaan eri koulutusmuotojen, kuten oppisopimuskoulutuksen, hyvien käytäntöjen levittämistä ja hyödyntämistä.

## **6.2 Johtaminen**

*Arviointiin osallistuneista koulutuksen järjestäjistä 55 % saavutti tai ylitti johtamisen osalta laatutason. Sen sijaan 45 % ei saavuttanut laatutasoa. Noin 60 % opiskelijoista opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä (kuvio 14).*

Työssäoppimisen johtaminen seuraa muuta organisaation johtamistapaa. Suuret järjestäjät johtavat strategisemmin ja pienet joustavammin. Toisaalta johtaminen näyttää kuvausten mukaan vaihtelevan suuresti. Työssäoppimisen johtaminen painottuu työssäoppimisen käytännön toteutukseen ja on usein yksittäisen opettajan vastuulla. Joh-



**Kuvio 14.** Johtamisen laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

taminen nähdään suurelta osin organisointina. Näkyvämpää on, miten työssäoppimisen käytännön asioita hoidetaan / johdetaan kuin se, mikä on niiden pedagoginen tai opetussuunnitelmallinen merkitys ammatin oppimisessa.

Johdon ja toimijoiden etäisyys korostuu. **Johtajilla ei ole riittävästi aikaa kehittää työssäoppimista tai varsinkaan sen pedagogiaa.** Jää vaikutelma, että työssäoppimista pidetään vain opettajatason menetelmäratkaisuna ja vastuut seuraavat sen mukaan. Sinänsä työssäoppimisen käytännöt voivat olla hyviä, mutta johtajuus ei tule ilmi henkilöstön, prosessien tai strategian hallitsemisena. Opetussuunnitelmista päätetään useimmin lautakunnissa kuin siellä, missä muut käytännön johtamisvastuut ovat. Tämä korostaa johtajuutta hallinnollisena, ei pedagogisena kysymyksenä.

Kuvaukset jättävät johtamisesta osin epäselvän kuvan. Ei kerrota, miten työssäoppimisen periaatteet, toimintaohjeet ja resurssisuunnitelmat laaditaan ja kenen vastuulla johtaminen on. Hallitusta delegoinnista on joitakin esimerkkejä. Koordinoimattomuus ja erot näyttävät olevan suuria. Toisaalta joukossa on myös hyviä käytäntöjä ja kuvauksia sovitusta menettelyistä. Myös koulutusalojen erityispiirteet tai olosuhteet selittävät eroja. **Johtamisessa siis korostuu enemmän yksittäisen opettajan vastuunotto kuin pedagogisen johtamisen ohjausvaikutus.**

Koulutuksen järjestäjien mielestä kriittisiä tekijöitä ovat:

- työssäoppimisen järjestäjätason toimintaperiaatteet ja yhtenäisyys
- työssäoppimisen suunnittelun kokonaisuuden hallinta (sidosryhmäyhteistyö, kumppaneiden suuri määrä, työssäoppimiskohtojen sijainti ja suuret etäisyydet, pitkäjänteisyys, resurssien turvaaminen ja kohdentaminen)
- johtamisvastuiden, -valtuuksien ja -käytäntöjen selkeys sekä niiden delegointi opettajille ja työssäoppimistiimeille.

## Vahvuudet

- Johdolla on usein hyvät ja toimivat työelämysuhteet, ja yhteistyöverkosto on luotu muiden järjestäjien kanssa. Täsmällisesti kuvatuissa organisaatioissa johtamisen vastuut ovat selkeät, ja delegointi toimii. Päätelmien teko on vaikeaa, mikäli kuvaukset ovat puutteelliset.
- Suurimmissa organisaatioissa johtamisen käytännöt tulevat käytännönläheisiksi esimerkiksi työssäoppimistiimin kautta. Siten niiden on mahdollista kiteytyä hyvin koordinoituiksi koko organisaation toiminnaksi, eivätkä ne jää yksittäisen opettajan harteille.
- ESR:n ja Opetushallituksen muulla erillisrahoituksella on kehitetty hyviä johtamiskäytäntöjä. Tämä näkyy yhdenmukaisina päälinjoina sekä lomake- ja rekisterikäytäntöinä, jotka tukevat suunnittelua ja toteutusta. Johtamisen avulla luodaan hyvät edellytykset sille, että yksittäinen opettaja voi toimia sovittujen periaatteiden mukaisesti.
- Suurien koulutuksen järjestäjien kohdalla korostuu mittakaavaetu. Järjestelmien rakentamiseen on panostettu. Pienempien järjestäjien käytännön toiminta voi olla hyvää, mutta systemaattisuus perustuu enemmän hiljaiseen tietoon ja joustavuuteen kuin monimutkaiseen linjaorganisaatioon. Toiminto on sujuvaa, mutta dokumentointi ei ole systemaattista.
- Kehitetään johdon vastuunottoa ja myönteistä asennoitumista yhtenäisen työssäoppimisstrategian luomiseen.

## Kehittämiskohteet

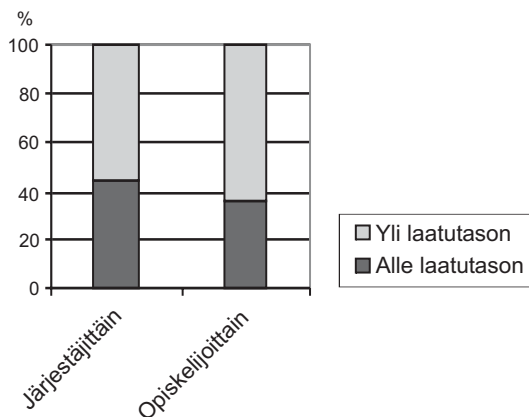
- **Strateginen johtaminen.** Järjestäjät kuvaavat johtamista sopimuskäytäntöinä ja päätöksenteon delegointina. Esimerkiksi työssäoppimisen paikallisesti yhtenevän toimintamallin kehittäminen ja luominen on johtamisen haaste, ei opetuksen. Alakohtaiset erot näkyvät käytännön toteutuksissa, ja niitä perustellaan usein toimialan erityispiirteinä, vaikka kysymys on järjestäjän omista käytännöistä. Toisaalta liiallinen oppilaitos- ja alakohtaisuus voivat heikentää järjestäjätason strategista yhtenäisyyttä, jota tulisi vahvistaa siten, että esimerkiksi työssäoppimispaikkojen hyväksymismenettelyjä sekä sopimus- ja purkumenettelyjä yhtenäistettäisiin.
- **Pedagoginen ja henkilöstöjohtaminen.** Opetushenkilöstön työtä tulee tukea monin johtamisen keinoin. Se, että opettajat näkevät työssäoppimisen kansallisista linjauksista poikkeavasti (esim. työssäoppiminen oppilaitoksen sisällä), ei ole yksittäisen opettajan oma pulma, vaan yhteinen ja merkittävä johtamiskysymys. Kun kirjoitetaan että *“opettajat tarvitsevat vielä motivointia työssäoppimisen kehittämiseksi”*, tarkoitetaan itse asiassa juuri pedagogista johtamista, jolla koko työssäoppimisen perustarkoitusta voidaan kirkastaa. Samalla kun haastetta siirretään yksin opettajien huoleksi, vähätellään pedagogisen johtamisen merkitystä ja johtamista yleensäkin. Opettajien motivointia parhaimmillaan on hyvä johtaminen. Aineellinen motivointi korostaa asian erillisyyttä ja pitää sen sellaisena.
- Pedagogisten prosessien johtaminen jää helposti toimintarutiinien ja erilaisten muodollisten menettelyjen varjoon. Samalla työssäoppiminen muuttuu opettajien rutii-nityöksi, josta kaikki vastuu myös jää opettajille. Näin pelkistetystä uudistuksesta ei ole kysymys, vaan paljon laajemmasta ja pedagogisesti merkittävästä.
- **Prosessien ja resurssien johtaminen.** Kun prosesseja ei ole määritelty/tunnistettu, voi niiden johtaminen olla sattumanvaraista ja määrittelemätöntä. Esimerkiksi palautejärjestelmän ja arviointimittareiden sekä yhtenäisen dokumentoinnin ja lomakeiston puuttuminen johtaa erilaisiin toimintatapoihin. Vastaavasti niiden määrittely ja tunnistaminen jäsentävät myös johtamista ja kokonaisuuden hallintaa. Tähän liittyvä keskeinen kysymys on, kuinka hyvin ylipäätään oppilaitoksen johto ja koulutuksen järjestäjä tuntee työssäoppimisen kansalliset vaatimukset, tarkoituksen ja pystyy luomaan edellytykset hyvälle työssäoppimisen järjestelmälle.





## 6.3 Henkilöstövoimavarat

Arviointiin osallistuneista koulutuksen järjestäjistä 57 % oli henkilöstövoimavarojen osalta saavuttanut tai ylittänyt laatutason. Sen sijaan 43 % ei saavuttanut laatutasoa. Reilut 60 % opiskelijoista opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä (kuvio 15).



**Kuvio 15.** Henkilöstövoimavarojen laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

**Henkilöstövoimavarojen suunnittelua** ei itsearvioinneissa kuvattu kovin perusteellisesti. Usein niiden hallinta on lähinnä rehtorin vastuulla. Suunnittelun välineinä käytetään yleisesti kehityskeskusteluja, ja varsinkin isoilla järjestäjillä on myös erityinen henkilöstöstrategiansa. Monissa oppilaitoksissa opettajien kokonaistyöaika antaa joustavuutta henkilöstösuunnitteluun. Henkilöstövoimavarojen suunnittelussa ja kehittämisessä järjestäjän koko näyttää merkittävältä tekijältä. Jotkut suuret järjestäjät ovat tehneet monialaista yhteistyötä henkilöstön kehittämisessä. Eri alojen välinen yhteistyö edistää niiden välistä tiedonkulkua, toisilta oppimista ja hyvien käytäntöjen levittämistä. Pienten järjestäjien henkilöstövoimavarojen suunnittelu näyttää vähemmän systemaattiselta, mutta toisaalta se voi hoitua yksinkertaisemmin kuin suurissa organisaatioissa. Sijaisjärjestelyt (esimerkiksi opettajien työelämäjaksojen tai sairauslomien aikana) ovat usein ongelmallisia varsinkin pienillä järjestäjillä. Työelämän asiantuntijoiden käyttöä opetuksessa haluttaisiin lisätä, mutta siihen ei useinkaan ole resursseja. Jotkut järjestäjät korostavat erityisen työssäoppimisen koordinaattorin merkitystä jatkuvassa kehittämisessä. Joissakin isommissa yksiköissä kehittämisestä vastaa yhteistyöryhmä tai kehittämissyksikkö. Henkilöstön kehittäminen tuntuu tapahtuvan yhä enemmän hankkeisiin osallistumalla. Erityisesti ESR-rahoitus

on ollut sekä opettajien työelämätuntemuksen että työpaikkaohjaajien kouluttamisen kannalta avainasemassa. Opettajien työelämätuntemus, työpaikkaohjaajatilanne sekä ajalliset ja taloudelliset voimavarat ovatkin kriittisiä tekijöitä henkilöstövoimavarojen hallinnassa.

Henkilöstövoimavaroista kerätyt määrälliset tiedot osoittavat, että työssäoppisen suunnitteluun, organisointiin ja/tai ohjaukseen osallistui kaikista opettajista keskimäärin 68 %. Kaupan ja hallinnon alalla prosenttiosuus oli pienin (59 %) ja sosiaali- ja terveystalalla suurin, (84 %). Päätoimiset opettajat käyttävät työssäoppimiseen keskimäärin 13 % työajastaan. Kaupan ja hallinnon alalla osuus on 10 %, sosiaali- ja terveystalalla 17 %. Keskimäärin puolet työssäoppimiseen käytetystä ajasta kului ohjaukseen, neljännes työssäoppimisen suunnitteluun ja organisointiin, vajaa viidesnes työpaikkaohjaajien valmentamiseen ja ohjaukseen ja vajaa kymmenesosa muuhun toimintaan. Alojen välillä ei ollut suuria eroja: eniten ohjaukseen käyttivät aikaa sosiaali- ja terveystalalan opettajat (54 %) ja vähiten luonnonvara-alan opettajat (46 %).

Työssäoppimiseen liittyvässä henkilöstövoimavarojen hallinnassa ja kehittämisessä on keskeistä: a) opettajien keskinäisen työnjako ja resurssien suunnittelu ja organisointi oppilaitoksissa, b) opettajien työelämätuntemus ja c) työpaikkaohjaajien osaaminen, joita tarkastellaan seuraavassa.

### 6.3.1 Opettajien työnjako ja resurssisuunnittelu

Henkilöstövoimavaroja koskevaan kysymykseen vastattiin yleensä *opettajien työajan mitoituksella* (1t/ov/opiskelija tms.), josta päättää yleensä rehtori. Kriittisiä seikkoja henkilöstövoimavarojen kannalta on opettajan ajankäyttö ja työn kuormittavuus, kun opetuksen lisäksi on huolehdittava ohjauksesta ja hankkeista. Varsin usein koetaan, että työssäoppimisen ohjausresurssi riittää juuri ja juuri työssäoppimisen organisoimiseen, mutta ei aina työpaikkakäynteihin. Opettajien työn resursointi tuntuu monin paikoin vaativan selkiyttämistä eri jaksojen välillä: resursseja tarvittaisiin lisää ennen työssäoppimisjaksoa tehtävään suunnitteluun ja ohjaukseen, joka nyt joudutaan tekemään usein omalla ajalla. Opettajien palkkausjärjestelmä on monin paikoin vielä perinteinen eikä ota huomioon muuttunutta työn kuvaa.

Koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten toimintakäytännöt vaihtelevat sen suhteen, *missä määrin opettajakunta osallistuu työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen*. Joissakin yksiköissä työssäoppiminen on keskitetty vain yhdelle opettajalle, joissakin puolestaan kaikki opettajat osallistuvat järjestelyihin eri tavoin. On myös paikkoja, joissa opettajien erilaiset vastuut kiertävät vuosittain. Mikäli toiminta on keskitetty vain tietyille opettajille, onnistuminen on kiinni yksittäisistä henkilöistä, minkä takia järjestelmä on haavoittuva.

*Opettajien käyttämä aika työssäoppimisen ohjaukseen ja työpaikkakäynteihin vaihtelee erittäin paljon*. Joissakin tapauksissa opettajat käyvät kunkin opiske-



lijän työpaikalla jopa viikoittain, joskus taas opettaja käy työpaikalla vain kerran tai ei lainkaan. Viimeksi mainitussa tapauksessa syynä on yleensä pitkä matka. Opiskelijan työssäoppimispaikka voi olla täysin eri puolella maata kuin oppilaitos. Muutamisissa oppilaitoksissa on lähdetty tekemään valtakunnallista yhteistyötä ohjauksen järjestämisessä siten, että työpaikkakäynnit hoidetaan sen alueen oppilaitoksesta, jolla työpaikka sijaitsee.

### 6.3.2 Opettajien työelämätuntemuksen kehittäminen

Työssäoppimisjärjestelmän myötä *opettajan rooli on muuttunut* huomattavasti. Työelämäyhteistyö, työssäoppimisen ohjaus ja työpaikkaohjaajien valmentaminen ovat laajentaneet opettajan työn kuvaa. Opettajien substanssiosaaminen, työelämätuntemus ja työelämäverkostot ovat avainasemassa. *Opettajien työelämäjaksoille osallistuneiden ja työelämädiplomin suorittaneiden määrässä on suuria vaihteluita* järjestäjittäin ja aloittain. Alojen vertailua kuitenkin vaikeuttaa se, että käytettävissä ei ole opettajien kokonaismääriä. Opettajien työelämäjaksoja vuonna 2004 oli määrällisesti eniten suurilla aloilla, tekniikan ja liikenteen alalla (341), matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (246) sekä sosiaali- ja terveysalalla (165). Pienemmistä aloista kulttuurialalla oli paljon opettajien työelämäjaksoja, 262. Vuonna 2004 opettajien työelämäjaksoja oli kaikkiaan 1 184 ja vuodelle 2005 arvioitu määrä oli 1 537. Eniten nousua jaksojen määrässä vuosien 2004 ja 2005 välillä oli kaupan- ja hallinnon alalla (107 %, 82 työelämäjaksoa vuonna 2004, 170 vuonna 2005) sekä luonnonvara-alalla (80 %, 70 vuonna 2004 ja 125 vuonna 2005). Työelämäjaksot olivat melko lyhyitä, keskimäärin 1,5 viikon mittaisia.

Keskimäärin opettajien työelämäjaksoille osallistui vuonna 2004 11.6 % (n = 1 197) koulutuksen järjestäjän opettajista, mutta joillakin järjestäjillä osallistujia ei ollut lainkaan. Osallistumattomuus ei sinänsä kuitenkaan merkitse sitä, ettei opettajilla ole työelämätuntemusta. Päinvastoin se saattaa johtua juuri siitä, että opettajilla on vahva työelämäkokemus ja läheiset yhteydet työelämään. Monet järjestäjät ilmoittivatkin henkilöstövoimavarojen vahvuutena nimenomaan *opettajien erittäin hyvän työelämätuntemuksen*.

### 6.3.3 Työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen

Työpaikkaohjaajien ohjaus- ja arviointiosaaminen on välttämätöntä, minkä vuoksi heidän jatkuva kouluttamisensa on avainasemassa. Kouluttaminen on tärkeää myös siksi, että järjestelmä toimisi moitteitta. Joillakin aloilla ja joillakin järjestäjillä on pulaa koulutetuista työpaikkaohjaajista. Tällä hetkellä joissakin paikoin näyttää siltä,

että *koulutetut ohjaajat ja aktiivit työpaikat eivät kohtaa*. Useimmat koulutuksen järjestäjät ovat järjestäneet työpaikkaohjaajakoulutusta, mutta koulutuksen määrissä ja toteutustavoissa on suuria eroja. On olemassa (varsinkin pieniä) järjestäjiä, joissa ei ole systemaattisesti järjestetty työpaikkaohjaajakoulutusta, vaan ohjaajia on opastettu hajanaisin järjestelyin. Varsinkin pienten yritysten ohjaajien on usein vaikea irtautua koulutukseen.

Taulukossa 8 esitetään koulutusaloittain koulutettujen työpaikkaohjaajien määrät vuoden 2004 loppuun mennessä sekä niiden aktiivisten työssäoppimispisteiden kokonaismäärä, joissa ei ollut koulutettua työpaikkaohjaajaa. Taulukosta käy ilmi, että vuoden 2004 loppuun mennessä järjestäjät ovat kouluttaneet yli 26 000 työpaikkaohjaajaa. Toisaalta siitä ilmenee, että *on olemassa vielä paljon sellaisia työssäoppimisaikkoja, joissa ei ole ollut käytettävissä vähintään kahden opintoviikon koulutuksen saanutta ohjaajaa*, vuonna 2004 kaikkiaan yli 25 000. Todennäköisesti suurin osa näistä työpaikoista on pieniä yrityksiä. Paras koulutettujen työpaikkaohjaajien tilanne on sosiaali- ja terveysalalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla, heikoin kulttuurialalla, kaupan ja hallinnon alalla sekä luonnonvara-alalla. Tekniikan ja liikenteen alalla niitä työssäoppimisaikkoja, joissa ei ole koulutettua ohjaajaa, on yhtä paljon kuin niitä, joissa on koulutetut ohjaajat.

Tietyillä aloilla työpaikkaohjaajien koulutuksessa on omia erityishaasteita tai reunaehtoja. Esimerkiksi musiikkialalla opiskelijoiden työssäoppiminen kytkeytyy erillisproduktioihin tai keikkoihin, jolloin esiintymiseen valmistautuminen on tärkeä osa työssäoppimista. Usein esiinnyttäen sellaisissa paikoissa, joissa ei ole lainkaan musiikkialan asiantuntijaa, joka pystyisi toimimaan työpaikkaohjaajana ja opiskelijan

**Taulukko 8.** *Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä vuoden 2004 loppuun mennessä koulutusaloittain sekä sellaisten työssäoppimisaikkojen määrä, joissa ei ollut koulutettua ohjaajaa*

| Arviointikohte  | Tekniikka ja liikenne | Kauppa ja hallinto | Matkailu, ravitsemis ja talous | Sosiaali ja terveys | Luonnonvara | Kulttuuri | Vapaa-aika ja liikunta | Yhteensä |
|---|-----------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-----------|------------------------|----------|
| Koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä  | 7594                  | 1967               | 5054                           | 9281                | 896         | 329       | 1048                   | 26169    |
| Lukumäärä työssäoppimisaikkoista, joissa ei ollut koulutettua työpaikkaohjaajaa                     | 7208                  | 4866               | 3372                           | 4386                | 2163        | 2449      | 1261                   | 25695    |
| Koulutettujen työpaikkaohjaajien ja ilman koulutettua työpaikkaohjaajaa olevien top-paikkojen suhde | 1,05                  | 0,4                | 1,5                            | 2,12                | 0,41        | 0,13      | 0,83                   | 1,02     |



oppimisen arvioitsijana. Joissakin oppilaitoksissa, johon opiskelijat tulevat ympärimaata, työssäoppimispaikat pyritään hankkimaan opiskelijan kotipaikkakunnalta, mikä merkitsee sitä, että ne vaihtuvat jatkuvasti, eikä kiinteää verkostoa synny. Tästä taas on seurauksena se, ettei erityisiä työpaikkaohjaajakoulutuksia ole järjestetty, vaan ohjaajien perehdyttäminen on tapahtunut opettajien työpaikkakäynneillä.

Työpaikkaohjauksessa erityisongelmia muodostuu erityisopiskelijoiden kohdalla. Joissakin tapauksissa on käynyt jopa niin, ettei opiskelijalla ole ollut ohjaajaa lainkaan. Varsinkin pienillä yksiköillä ja erityisoppilaitoksilla on vain vähän koulutettuja työpaikkaohjaajia. Toinen työpaikkaohjaajakoulutuksen erityisryhmä on oppisopimuskoulutuksen työpaikkakouluttajat. Jotkut koulutuksen järjestäjät ovat kytkeneet heidän koulutuksensa työssäoppimisen työpaikkaohjaajien koulutukseen, mutta monilta koulutuksen järjestäjiltä puuttuu oppisopimuskoulutuksen kouluttajien koulutus. Tähän voi olla osasyynä se, että työpaikkaohjaajakoulutuksen kehittämismäärärahojen on tulkittu koskevan vain opetussuunnitelmaperustaista koulutusta.

### **Vahvuudet**

- Suuri enemmistö ammatillisen koulutuksen opettajista osallistuu työssäoppimisen suunnitteluun tai organisointiin tavalla tai toisella. Tämä tukee teorian ja käytännön integrointia, mikä on ammatillisen osaamisen kehittämisessä olennaisen tärkeää. Samalla osallistuminen edistää opettajien oman työelämäntuntemuksen jatkuvaa kehittymistä.
- Koulutuksen järjestäjät ovat panostaneet merkittävästi työssäoppimisen henkilöstövoimavarojen kehittämiseen. Työpaikkaohjaajakoulutusta on järjestetty erittäin paljon, ja työssä on hyödynnetty saatavilla olleita kehittämismäärärahoja. Myös opettajien työelämäntuntemusta on painotettu järjestämällä opettajille mahdollisuuksia työelämäjaksoille osallistumiseen. Itse työssäoppimisjärjestelmä on jo lisännyt opettajien työelämäntuntemusta, koska se on lisännyt vuorovaikutusta koulutuksen ja työelämän välillä. Opettajilla on yleensä hyvät työelämäsuhteet ja -verkostot.
- Koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet innovatiivisia ratkaisuja työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen ja valmentamiseen silloin, kun ohjaajien on vaikea osallistua koulutustilaisuuksiin esimerkiksi pitkien matkojen tai yrityksen pienen koon vuoksi. Erilaisia verkkokoulutusratkaisuja on kehitetty, samoin monipuolista kirjallista tai verkkopohjaista materiaalia ohjaus- ja arviointityön tueksi. Opettajien henkilökohtainen opastus työpaikoilla on myös merkittävä tekijä. Jotkut järjestäjät ovat liittäneet opettajien työelämäjaksoihin työpaikkaohjaajien kouluttamista.

### **Kehittämiskohteet**

- **Työpaikkaohjaajakoulutuksen ja kehittämisen tarve on pysyvä** muun muassa siksi, että työssäoppimisen piiriin tulee jatkuvasti uusia työpaikkoja ja entisissä paikoissakin ohjaajat vaihtuvat. Koulutuksen tarvetta aiheuttaa myös ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto. Työpaikkaohjaajakoulutuksen monimuotoiseksi tekeminen on myös erittäin tärkeää, koska pienten tai oppilaitoksista kaukana sijaitsevien yritysten työpaikkaohjaajat eivät aina voi osallistua erillisiin koulutustilaisuuksiin. Ohjaajakoulutuksessa on kiinnitettävä erityistä huomiota seuraaviin asioihin:

- **Pienten yritysten työpaikkaohjaajakoulutukseen** ovat jotkut koulutuksen järjestäjät kehittäneet hyviä käytäntöjä (koulutuksen vieminen työpaikoille, materiaalit, verkon hyödyntäminen jne.), mutta niiden levittämiseen laajemmalti ei ole paljonkaan panostettu. Uusia menettelyjä on syytä levittää myös laajempaan sovellukseen.
  - **Ohjaajakoulutusta on kehitettävä ja toteutettava työelämän ehdoilla.** Vaikeinta on järjestää ohjausta mikroyrittäjien kanssa, koska nämä saattavat pitää opiskelijoita myös kilpailijoina.
  - **Erityisopiskelijoiden ohjaukseen** tarvitaan erityisvalmennusta. Lisäksi **tietyillä aloilla** (esim. musiikki, metsäkone, logistiikka, kotitalous, merenkulku) on omia erityistarpeita ja reunaehtoja työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämiseen.
  - **Oppisopimuskoulutuksen työpaikkakouluttajien** koulutuksen kytkeminen muuhun työpaikkaohjaajakoulutukseen. Alueellisen yhteistyön kehittäminen työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestämisessä on monin paikoin käyttämätön mahdollisuus.
- 
- Jatkuvan **rahoituksen turvaaminen** henkilöstön kehittämiseen on keskeinen suunnittelun haaste. Erillisrahoitusten päättymiseen tai vähenemiseen varautuminen on tärkeää paitsi työpaikkaohjaajakoulutuksen osalta myös siksi, että **opettajien työelämätuntemusta** voitaisiin pitää yllä ja kehittää. Tarvitaan pysyviä toimintamalleja opettajien työelämään osallistumiselle (esimerkiksi vaihtojärjestelmä, jossa opettajat menevät työpaikoille ja työpaikalta työntekijä tulee oppilaitokseen). Opettajien työelämätuntemuksen kasvattamista voisi entistä enemmän kytkeä työpaikkaohjaajien kouluttamiseen. Yksi mahdollisuus voisi olla perinteisten yksisuuntaisten koulutusten sijasta järjestää työpaikkaohjaajien ja opettajien yhteisiä pitkäjänteisiä työelämän kehittämisohjelmia, joissa työelämä, opettajat ja työssäoppijat yhdessä toteuttaisivat hankkeita työelämässä.
  - **Opettajien työaika- ja palkkausjärjestelmän rakentaminen** siten, että se ottaisi entistä paremmin huomioon opettajien työn muuttuneen luonteen: opetustyön lisäksi ammatillisen opettajan työssä välttämätöntä on yhteistyö työelämän kanssa. Yhtenä käyttämättömänä mahdollisuutena työssäoppimisen resurssien hallintaan on **ohjausresurssien joustava yhteiskäyttö oppilaitosten välillä**. Työssäoppimapaikat voivat sijaita paikkakunnalla, jossa toinen oppilaitos sijaitsee. Jotkut oppilaitokset ovat sopineet ohjausyhteistyöstä tällaisissa tapauksessa, mutta monin paikoin tällaista yhteistyötä ei ole ollut. Oppilaitosten välisen yhteistyön suunnittelu olisi siis tärkeää tässäkin mielessä.
  - Tärkeää olisi myös entisestään rakentaa **opettajien kollegiaalista yhteistyötä**. Opettajien työkuultuuri on perinteisesti ollut varsin individualistinen, mutta ammatillisen koulutuksen uudistuminen entistä työelämläheisempään suuntaan edellyttää paitsi työelämäyhteistyötä, myös opettajien keskinäistä yhteistyötä. Vaikka työssäoppimisen tietyt järjestelyt olisi keskitetty yhdelle opettajalle, on tärkeää, että myös muut opettajat ovat mukana toiminnassa. Järjestelmä, joka on vain yhden henkilön varassa, on haavoittuvainen (esimerkiksi pitkäaikaiset sairauslomamat). Avoin vuorovaikutus, tiedon jakaminen ja tiimityöskentely ovat tärkeitä edellytyksiä myös innovaatioiden synnylle.
  - Koska työssäoppiminen on keskeinen osa ammatillista koulutusta, on perusteltua, että **kaikki opettajat osallistuvat tavalla tai toisella työssäoppimisen suunnitteluun tai järjestelyihin**. Tämä edistäisi teorian ja käytännön kytkemistä toisiinsa sekä oppilaitoksessa tapahtuvassa opetuksessa että työssäoppimisessa. Myös yhteisten aineiden opetuksessa on syytä käsitellä opiskelijoiden työssäoppimiskokemuksia. Vaikkapa sosiaali- ja terveysalalla on esimerkkejä siitä, miten yhteisten aineiden opetusta on kytketty ammattiopetukseen ja työssäoppimiseen. Tällaista



integrointia edistäisi yhteisten aineiden opettajien työelämäntuntemuksen lisääminen.

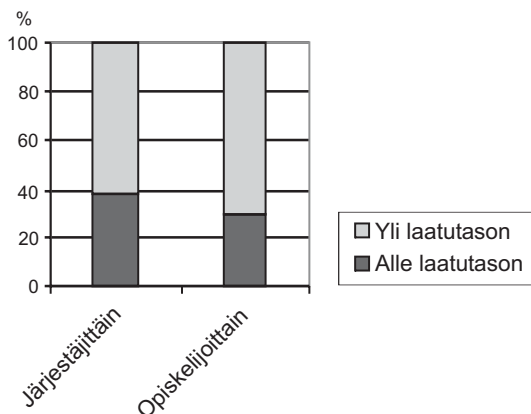
- Henkilöstön vaihtuessa (esim. eläkkeelle jäämisen seurauksena) on tärkeää turvata työssäoppimiseenkin liittyvän **hiljaisen tiedon jakaminen**. Tätä tukee edellä mainittu opettajien välisen yhteistyön ja jatkuvan vuorovaikutuksen kehittäminen (esim. tiimityö ja mentorointi). Lisäksi monessa oppilaitoksessa on hyödynnetty tietoverkkoa tallentamalla sinne opettajien ja työpaikkaohjaajien käytettäväksi työssäoppimisen järjestelyihin liittyvät ohjeistukset, dokumentit, sopimus-, arviointi- ja palautelomakkeet jne. Tiedon jakamisen lisäksi tällaiset **työssäoppimisen portaalit** voivat sisältää myös työssäoppimisen ohjauksen verkkovälineitä. Työssäoppimisportaalien kehittäminen kaikille koulutuksen järjestäjille olisi tärkeää. Tässäkin oppilaitokset voisivat tehdä alueellista yhteistyötä.

## 6.4 Kumppanit ja yhteistyösuhteet

Arviointiin osallistuneista koulutuksen järjestäjistä 61 % oli kumppanuuksien osalta saavuttanut tai ylittänyt laatutason (kuvio 16). Sen sijaan 39 % ei saavuttanut minimitasoa. Opiskelijoista noin 70 % opiskeli niissä yksiköissä, jotka ylittivät laatutason.

Itsearvioinneissa kumppanuus nähdään ennen kaikkea oppilaitoksen tai koulutuksen järjestäjän sekä työssäoppimispaikan välisenä yhteistyönä. Itsearviointiin osallistuneet 151 koulutuksen järjestäjää raportoivat 41 180 työssäoppimispaikasta. Tämä tarkoittaa keskimäärin 275 paikkaa järjestäjää kohden. Koulutettuja ohjaajia oli keskimäärin 173 järjestäjää kohden. Tämä tarkoittaa, että **kaikilla työssäoppimispaikoilla ei ole koulutettua ohjaajaa kuten luvusta 6.3.3 kävi ilmi**.

Parhaimmillaan järjestäjän ja työelämän **yhteistyö toimii useilla rinnakkaisilla foorumeilla** alkaen ammatillisista neuvottelukunnista päättyen tutkintotoimikuntiin, joissa järjestäjän palveluksessa olevat opettajat toimivat. Yhtäältä neuvottelukunnat



**Kuvio 16.** Kumppanuuksien laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

ovat aktiivisia, hyvin organisoituja ja toimivia, toisaalta monissa tapauksissa ne ovat vielä hyödyntämätön voimavara. Uuden mahdollisuuden yhteistyön synnyttämiseen avaavat ammattiosaamisen näyttöjä varten nimitettävät kolmikantaiset toimielimet. Neuvottelukuntien ja toimielinten rooli on erilainen, joten ne ovat toisiaan täydentäviä työelämäyhteistyön muotoja. Työelämän järjestöt mainitaan kumppaneina vain harvoin.

Itsearviointiraporttien pohjalta herää kysymys erilaisten yhteistyöfoorumien (neuvottelukunnat, kehittämis- ja yhteistyöpäivät) olemassaolosta ja toimivuudesta. Maininnat eri foorumeista ovat hajanaisia, mikä viittaa *ei-systemaattiseen yhteistyöhön*. Koulutuksen järjestäjän näkökulmasta monipuoliset yhteistyöfoorumit helpottavat yhtäältä työelämän tarpeiden kartoittamista ja hyödyntämistä. Toisaalta niiden kautta voidaan välittää viestejä, jotka liittyvät työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen.

Verkostojen systemaattisuus sekä kumppanuussuhteiden hoitaminen vaikuttavat kriittisiltä tekijöiltä kumppanuuksissa. Henkilösuhteet ovat luonnollinen perusta kumppanuuksille, mutta ne tekevät yhteistyöstä haavoittuvan. Moni järjestäjä kiittää opettajien hyviä ja monipuolisia kumppanuussuhteita. Näin työpaikkojen kanssa on saavutettu avoimet ja luottamukselliset välit, ja perussuhtautuminen työpaikoilla on positiivinen. Heikoimmillaan työelämäyhteys on kuitenkin *yksittäisen opettajan tai jopa työssäoppimispaikkaa etsivän opiskelijan varassa*. Parhaimmillaan yhteys työpaikoille on muuttumassa instituution omaisuudeksi.

#### 6.4.1 Yhteistyö muiden järjestäjien, oppilaitosten ja sidosryhmien kanssa

Parhaiden käytäntöjen hakeminen, levittäminen ja hyödyntäminen järjestäjän eri oppilaitosten kesken toteutuvat vaihtelevasti. Itsearviointiraporteissa kuvattu yhteistyö muiden koulutuksen järjestäjien tai oppilaitosten kanssa vaihteli suuresti. Usein yhteistyöfoorumien kuvaukset puuttuvat, ja lisäksi yhteistyökumppanit nähdään kapealaisesti.

*Oppilaitokset tekevät keskenään yhteistyötä vaihtelevasti* järjestäjän sisällä tai muiden järjestäjien oppilaitosten kanssa. Osa suuremmista monialaisista järjestäjistä on vielä kehittymisvaiheessa, minkä takia eri alojen synergiaa ei ole kyetty hyödyntämään. Osalla järjestäjistä eri oppilaitokset ja koulutusalat toimivat työssäoppimisessa täysin itsenäisesti, ja ne ovatkin luoneet omat käytäntönsä ja jopa infrastruktuurin.

Toisaalta löytyy hyviä malleja järjestäjien välisestä yhteistyöstä. Esimerkiksi Satakunnassa ja Keski-Suomessa on maakunnalliset ammatillisen koulutuksen verkostot, joiden tarkoituksena on edistää työssäoppimista ja tarjota siihen liittyvää koulutusta. Joillakin isoilla järjestäjillä on monialaisia kehittämishankkeita, joilla on seudullisesti pyritty luomaan yhteisiä työssäoppimisen pelisääntöjä.





Eräät oppilaitokset tai järjestäjät ovat luoneet yhtenäisiä käytänteitä sekä kirjallista materiaalia ja www-sivuja, jotka auttavat työpaikkoja hahmottamaan mistä työssäoppimisessa on kyse. Osa isoista järjestäjistä järjestää alakohtaisia tai monialaisia foorumeja, joilla työelämä ja oppilaitokset kohtaavat.

Esimerkiksi pääkaupunkiseudulla eri järjestäjät eivät tee yhteistyötä, vaikka käytännössä työssäoppimispaikat ovat osittain samoja. Päinvastoin ne kokevat kilpailevansa keskenään, mikä estää osaltaan yhteistyötä. Työelämään tämä heijastuu koordinoimattomuutena, joka vaikuttaa työssäoppimispaikkojen ja -jaksojen sekä opiskelijoiden sijoitteluun. Jotkut järjestäjät mainitsevat valtakunnallisista sopimuksista, joissa säädellään pelisäännöistä samoja työpaikkoja lähestyttäessä.

Arviointiraporteissa on erilaisia merkkejä **toimialojen sisäisestä valtakunnallisesta yhteistyöstä**. Esimerkiksi musiikkialalla raportoitiin alakohtaisesta verkostoitumisesta, joka liittyy ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun. Osallistuminen Opetushallituksen hankkeisiin näyttöjen kehittämisessä on yleisesti ottaen koettu tärkeäksi kumppanuuden ja kehittämisen muodoksi. Se on tuonut yhteyksiä järjestäjien kesken alakohtaisesti ja tarjonnut taloudellisia resursseja kehitystyöhön. Eräissä tapauksissa opettajien osallistuminen tutkintotoimikuntiin mainittiin verkostoitumisen muotona.

Itsearvioinneissa nousi vahvasti esiin, **ettei järjestäjien sisällä tehdä systemaattista yhteistyötä aikuiskoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen sekä muun koulutuksen välillä**. Vaikuttaa siltä, että oppisopimuskoulutus on kärsinyt, kun muuta työssäoppimista alettiin kehittää. Aikuiskoulutuksen ja oppisopimuskoulutuksen hyviä käytänteitä ei ole systemaattisesti hyödynnetty työssäoppimisessa. Lukion ja ammatillisen koulutuksen yhteistyöstä oli vain harvoja mainintoja, ja useimmiten ne liittyivät mahdollisuuteen suorittaa kaksoistutkinto.

## 6.4.2 Yhteistyö työelämän kanssa

Yritysten taloudellisen ja tuotannollisen toimintaympäristön muutokset vaikuttavat työssäoppimisen järjestämiseen. Ne vähentävät työorganisaatioiden valmiutta sitoutua jatkuvaan yhteistyöhön. Henkilöstömuutokset työpaikalla vaikuttavat usein ratkaisevasti yhteistyön käytännön sujumiseen. Monet järjestäjät pitävät **työpaikkaohjaajien vaihtuvuutta ja heidän ohjaustaitojensa heikkoutta kriittisenä tekijänä**. Järjestäjien mukaan erityisen tärkeää oli ohjaajien kyky ohjata nuoria tai erityistukea tarvitsevia opiskelijoita.

Yritysten ja koulutuksen järjestäjien **resurssipula** vaikeuttaa työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamista. Suurin puute on yhteisestä ajasta, mistä syystä tarvittavia kokouksia tai ohjaus- ja arviointikeskusteluja ei voida järjestää. Välimatkat ja henkilöstön niukkuus ovat osasyitä yhteisen ajan puutteeseen. Opettajien kohdalla resurssipula ilmenee työpaikkakäyntien vähäisyytenä. Varsinaiseen kehittämiseen ei ole resursseja. Lisäksi opettajien ajasta kuluu paljon uusien kouluttamattomien ohjaajien

valmentamiseen. Työpaikalla ohjaus on vain osa työntekijän tai toimihenkilön toimenkuvaa, joten siihen ei aina löydy riittävästi aikaa. Erityisesti pieniltä työpaikoilta on vaikea irrottautua pidempiin koulutuksiin tai kokouksiin. Koska työpaikoilla on kiire, se asettaa koulutuksen järjestäjille haasteen: on suunniteltava joustavaa yhteydenpitoa ja työpaikkaohjaajien koulutusta.

Järjestäjän näkökulmasta ongelmana on **tavoitteiden mukaisten työssäoppimispaikkojen löytyminen**, jolloin soveltuvien työssäoppimistehtävien sekä riittävän ohjauksen ja valvonnan järjestäminen opiskelijalle vaikeutuu. Osalle opiskelijoista on vaikea löytää työssäoppimisen paikkaa.

Työssäoppimisen **tavoitteita ei aina voida sovittaa yhteen tuotannollisiin tavoitteisiin**. Työssäoppiminen ajoitetaan opetussuunnitelman, ei työelämän tarpeiden, kannalta. Osa yrityksistä **pitää opiskelijoita työvoimana ja harjoittelijoina**, ei työssäoppijoina, minkä seurauksena opiskelijan ohjaaminen ja työtehtäviin perehdyttäminen jää puutteelliseksi. Työpaikan todellisuudessa työssäoppimisen merkitys tai hyöty on eri kuin koulutuksen järjestäjän.

Monet työpaikat tarvitsevat työssäoppijoita tasaiseen tahtiin. Koulutuksen järjestämisen ja opetussuunnitelman ajoitukset tarkoittavat, etteivät opiskelijat voi olla oppimassa työssä silloin, kun työpaikat eniten tarvitsevat henkilöstöä. Opiskelijoilta saatetaan myös odottaa sellaista osaamista, joka olisi tarkoitus oppia työssäoppimisen aikana. Jotkut työnantajat haluavat vain hyviä opiskelijoita.

(Puite)sopimusten laatiminen työnantajan kanssa on yksi tapa rakentaa kumppanuutta työssäoppimisessa. Näin voidaan kehittää jatkuvuutta työssäoppimiseen. **Eri koulutus- ja rahoitusmuotojen sopimus-, ohjaus- ja seurantakäytäntöjen erilaisuus** lisää epätietoisuutta työpaikoilla eri koulutusmuotojen erityispiirteistä sekä vastuista ja velvoitteista. Järjestäjien mielestä kumppanuussuhteiden tulisi perustua yhdenmukaisiin sopimuksiin, joissa sovitaan yhteistyöstä ja kehittämisestä laajemmin kuin vain yksittäisen työssäoppimisjakson osalta. Sopimuksilla tulisi varmistaa, että työorganisaatiosta löytyy työssäoppimispaikka ja ohjaaja.

Nykyisiä sopimuskäytäntöjä monet järjestäjät pitävät **liian johtajakeskeisinä**, mistä syystä ne jäävät toimijoille etäisiksi. Koordinoimattomuuden ja työssäoppimisen järjestämisen henkilökohtaistumisen seurauksena eri alat ja yksittäiset toimijat eivät ole toisistaan tietoisia.

Hyvänä käytäntönä voidaan rakentaa kehittämis- ja kumppanuusmalli, johon liittyy mm. parhaita käytäntöjä verkostoitumisesta, johtamisen kehittämisestä ja innovaatioiden välittämisestä. Ihannetapauksessa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ympärille rakentuva kehittämis- ja kumppanuusmalli voisi muodostua perustaksi, jolta pohjalta ammatillinen oppilaitos tai koulutuksen järjestäjä voisi kehittää työelämää.

Työssäoppimispaikkojen etäisyys ja niiden saatavuus aloittain tai alueittain on ratkaiseva, jotta kumppanuudet onnistuivat. Melko monet järjestäjistä totesivat, **ettei heillä ole pysyviä kumppaneita lainkaan**. Joillakin alueilla työelämän tahot ovat



myös varovaisia kumppanuussuhteisiin sitoutumisessa. Pidempiaikaisen yhteistyön puute voi olla myös alakohtainen ongelma, joka liittyy toimialan yritystoiminnan luonteeseen.

**Maantieteellinen etäisyys** on ongelma erityisesti koulutusaloilla, joissa työssäoppijat sijoittuvat valtakunnallisesti (esim. liikunta-ala). Ongelma on tuttu myös ruotsinkielisessä koulutuksessa ja haja-asutusalueilla. Suuret maantieteelliset etäisyydet vähentävät konkreettisia yhteistyömahdollisuuksia ja toisaalta lisää yhteydenpidosta (työpaikkakäynnit) aiheutuvia kustannuksia. Erityisoppilaitoksilla on runsaasti erilaisia sidosryhmiä, joiden kanssa yhteydenpito on haasteellista ja vie resursseja. Valtakunnallisten erityisoppilaitosten, joihin opiskelijat tulevat ympäri Suomea, haasteena on kehittää verkostoja opiskelijoiden kotipaikkakunnilla, mikä edesauttaisi opiskelijoiden työllistymistä.

Itsearviointiraporttien mukaan järjestäjä- tai vähintään oppilaitostasolla vakiintuneet menettelyt ja toimintaympäristön tunteminen ovat perusta kumppanuuksien kehittämiseksi ja työssäoppimiselle. Parhaimmillaan kumppanuus toteutuu, kun oppilaitokset ovat yhteydessä työpaikkoihin ja perehdyttävät ensin työpaikkaohjaajan ja lopussa keräävät palautteen työssäoppimisjaksolta.

Koulutuksen järjestäjän ja työelämän kumppanuus voi itsearviointiraporttien mukaan sisältää myös **opetussuunnitelmien kehittämistä** niin, että huomioon on otettu työelämän tarpeet, yhteistyö laiteinvestoinneissa ja laitteiden käytössä. Näistä on jo esimerkkejä olemassa. Lisäksi usein mainittiin yhteistyö ja verkostoituminen muiden oppilaitosten kanssa, mutta harvemmin paikallisten työ- ja elinkeinoelämän järjestöjen kanssa. Kumppanuus voidaan siis käsittää laajempaan kuin vain työssäoppimisen järjestämisenä.

Koulutuksen järjestäjät kaipaavat työelämältä suurempaa **sitoutumista** työssäoppimisen järjestämiseen. On epäilyksiä, että yrityksissä ja työpaikoilla ei ymmärretä työssäoppimisen luonnetta. Lisäksi työelämän toivotaan osallistuvan koulutuksen kehittämiseen, opetussuunnitelmatyöhön ja työssäoppimisen suunnitteluun. Toisaalta koulutuksen järjestäjät eivät itsearvioinneissa maininneet sitä, miten yritys voi hyötyä työssäoppijoiden annista.

**Kansainvälinen työssäoppiminen** on kasvava trendi, josta useilla järjestäjillä oli mainintoja. Se on kuitenkin vielä hajanaista ja yksittäistä.

### **Vahvuudet**

- Pitkäaikaiset yhteistyösuhteet työelämään alueellisesti ja paikallisesti ovat perusta, jolta yhteisiä toimintaperiaatteita luodaan. Ne lisäävät sitoutumista työssäoppimisen järjestämiseen ja jatkuvuuteen sekä eri toimintamuotojen vakiintumiseen. Jotkut järjestäjistä korostavat myös neuvottelukuntien, kolmikantaisen yhteistyön, oppilaitosyhteistyön ja erilaisten muiden sidosryhmien kanssa tehtävää yhteistyötä ja sen pitkäjänteisyyttä.
- Työssäoppimispaikkoja on paljon, ja niiden saatavuus on hyvä. Monet järjestäjät korostavat erityisesti hyvien työssäoppimispaikkojen saatavuutta. Tilanne vaihtelee

alueittain ja alakohtaisesti, joten työpaikkojen löytyminen liittyy koulutustarjonnan ennakkointiin.

- Työelämäyhteistyöllä on pitkät perinteet, joihin liittyy vastavuoroinen luottamus. Tämä mahdollistaa koulutuksen toteuttamisen työpaikoilla.
- Opettajien voimavarat työssäoppimisen organisointiin on hyvät. Lisäksi he ovat kiinnostuneita työssäoppimisesta ja työelämäyhteistyöstä.

### ***Kehittämiskohteet***

- Laatujärjestelmän, erityisesti laatumittareiden ja palautejärjestelmän, kehittäminen kumppanuus- ja yhteistyösuhteiden tueksi.
- Alueellinen verkostoituminen työelämän ja eri toimijoiden, erityisesti toisten koulutuksen järjestäjien kanssa. Alakohtainen verkostoituminen tulisi monen järjestäjän mielestä olla kansallista. Verkostoitumista kaivattiin erityisesti sen takia, että siinä nähtiin väylä toimintatapojen yhtenäistämiseen ja hyvien käytänteiden levittämiseen.
- Yhtenäisten käytänteiden ja kriteereiden luominen, jotta voidaan arvioida työpaikkojen soveltuminen työssäoppimispaikaksi.
- Neuvottelukuntatoiminnan käynnistäminen, sen alakohtainen kattavuus ja systemaattinen toiminta kaikilla järjestäjillä ja koulutusaloilla.
- Työpaikkarekistereiden laatiminen ja ylläpito siten, että ne ovat koko organisaation, eivät yksittäisen opettajan, käytössä.
- Työssäoppimisverkoston luominen ja vakiinnuttaminen sekä jatkuva ylläpitäminen ja kehittäminen edelleen. Yhteistyökenttä voisi selkiytyä, jos järjestäjällä olisi kirjallinen kumppanuussuunnitelma (strategia). Siihen olisi kirjattu käytännöt ja kehittämiskohteet. Suunnitelman avulla koulutuksen järjestäjän ja työelämän välille luotaisiin yhteinen ajattelutapa, kieli ja viitekehys.
- Kansainvälisen työssäoppimisen lisääminen ja kehittäminen sekä työssäoppimisen korostaminen koulutuksenjärjestäjien kansainvälisessä yhteistyössä.

## **6.5 Taloudelliset voimavarat**

Taloudellisten voimavarojen arviointi perustui Opetushallituksen ylläpitämiin kansallisiin rekisteritietoihin, järjestäjien esittämiin määrällisiin tietoihin, järjestäjien laatiin toimintakuvauksiin ja arviointiin sekä arviointikäynteihin ja eri tahojen haastatteluihin.

Taloudellisia voimavaroja tarkasteltaessa on otettava huomioon, että rekisteritiedot ovat joidenkin järjestäjien osalta puutteellisia. Tästä syystä eri vuosia koskevat luvut eivät kuvaa täysin samaa järjestäjäjoukkoa eivätkö ne siten ole keskenään täysin vertailukelpoisia.

### **6.5.1 Työssäoppimisen kustannukset ja tulot**

Työssäoppimisen kustannuksia koskevat perustiedot (kuviot 17–31):

- Työssäoppimisen kustannukset (taulukko 9) opetuksen kokonaiskustannuksista ovat vuonna 2002 olleet noin 7,4 %, vuonna 2003 noin 7,8 % ja vuonna 2004 noin 8,1 %.



- Varsinaisen opetuksen kokonaiskustannukset ovat nousseet tarkasteluajanjaksona 12,5 %, työssäoppimisen 20 %.
- Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden ovat nousseet 8 %, mutta työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden ovat pysyneet lähes samana.
- Työssäoppimisen kustannukset opintoviikkoa kohden ovat laskeneet 26 %.

**Taulukko 9.** Työssäoppimisen kustannuskehitys vuodesta 2002 vuoteen 2004

| Toiminto                                      | 2002        | 2003        | 2004        | Muutos vv. 2002–2004 |
|---|-------------|-------------|-------------|----------------------|
| Varsinainen opetus                            | 508 906 525 | 554 790 434 | 581 874 148 | +7 296 762           |
| Työssäoppiminen                               | 37 802 570  | 43 040 159  | 47 182 813  | +9 380 243           |
| Varsinaisen opetuksen kustannukset/opiskelija | 4 583       | 4 920       | 4 995       | +412                 |
| Työssäoppimisen kustannukset/opiskelija       | 464         | 547         | 461         | -3                   |
| Työssäoppimisen kustannukset/opintoviikko     | 116         | 113         | 85          | -31                  |

### Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden

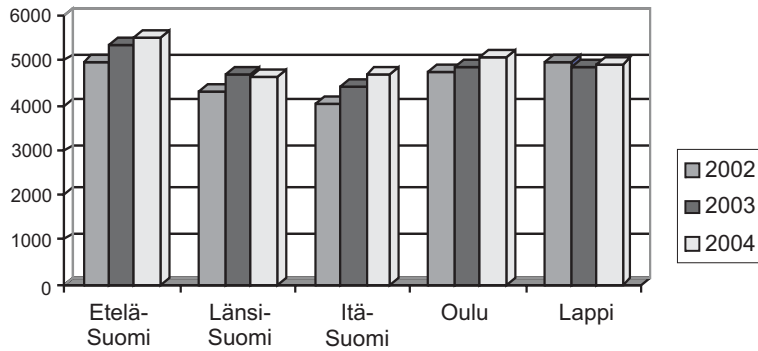
Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden vaihtelevat taustamuuttujittain seuraavasti:

- **Alue:** Kustannukset ovat suurimmat Etelä-Suomessa ja pienimmät Itä-Suomessa. Kustannukset ovat nousseet eniten Etelä-Suomessa, kun taas niiden tasaisuus korostuu Lapissa.
- **Kieliryhmä:** Kustannukset ovat kasvaneet suomenkielisessä koulutuksessa tasaisesti kun taas ruotsinkielisessä koulutuksessa ne ovat tarkasteluvuosina laskeneet huomattavasti.
- **Järjestäjätyyppi:** Kustannukset ovat valtiojärjestäjillä muita järjestäjiä huomattavasti suuremmat, mikä johtuu muun muassa erityisopetuksesta. Muilta osin suuria eroja ei ilmene.
- **Kuntatyyppi:** Maaseudulla sijaitsevien järjestäjien kustannukset ovat muita ryhmiä suuremmat.
- **Järjestäjän koko:** Kustannukset ovat alhaisimmat suurissa yli 500 opiskelijan yksiköissä ja suurimmat pienissä, alle sadan opiskelijan yksiköissä.

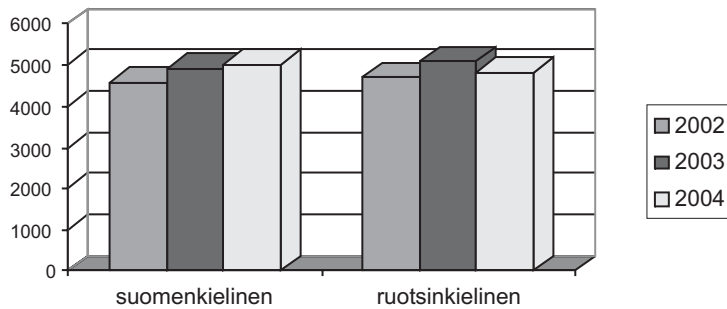
### Työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden

Kustannukset vaihtelevat taustamuuttujittain seuraavasti:

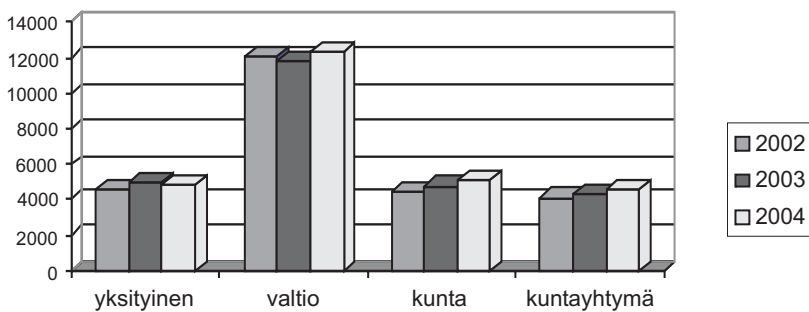
- **Alue:** Kustannukset ovat pienimmät Itä-Suomessa sekä Lapin ja Oulun alueilla. Vuonna 2004 suurin opiskelijakohtaisten kustannusten ero oli Etelä- ja Itä-Suomen välillä, noin 200 euroa/opiskelija.
- **Kieliryhmä:** Kustannukset ovat tasaisesti laskeneet ruotsinkielisessä koulutuksessa.



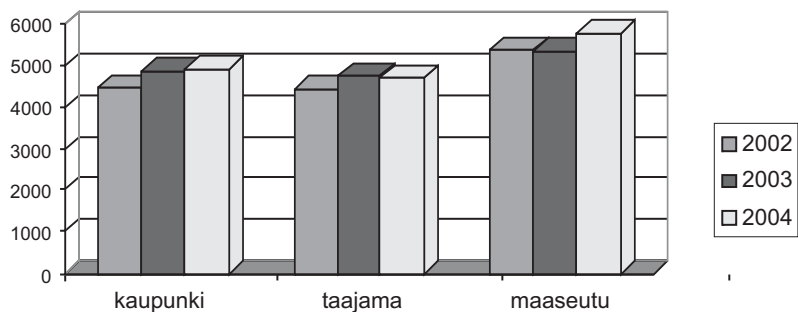
**Kuvio 17.** Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin alueittain eriteltynä vuosina 2002–2004



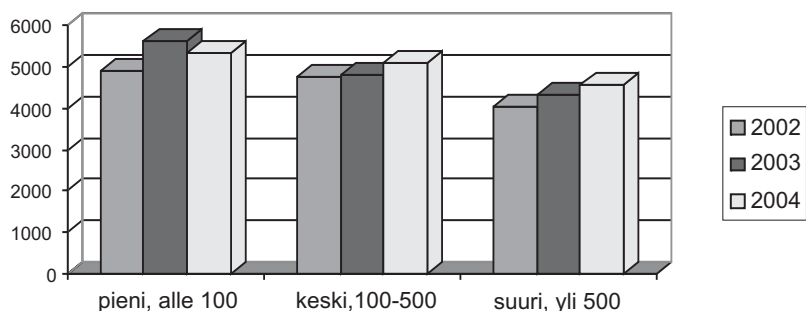
**Kuvio 18.** Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin kieliryhmittäin eriteltynä vuosina 2002–2004



**Kuvio 19.** Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin järjestäjätyypeittäin eriteltynä vuosina 2002–2004

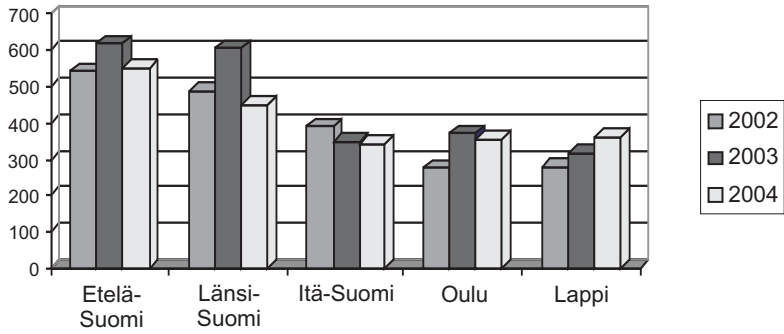


**Kuvio 20.** Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin kuntatyyppien mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004

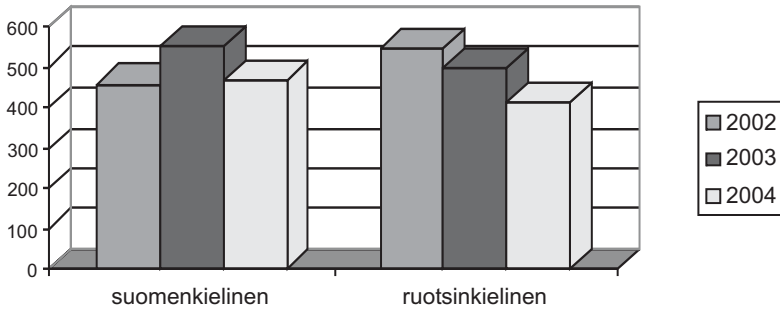


**Kuvio 21.** Varsinaisen opetuksen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin järjestäjän koon mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004

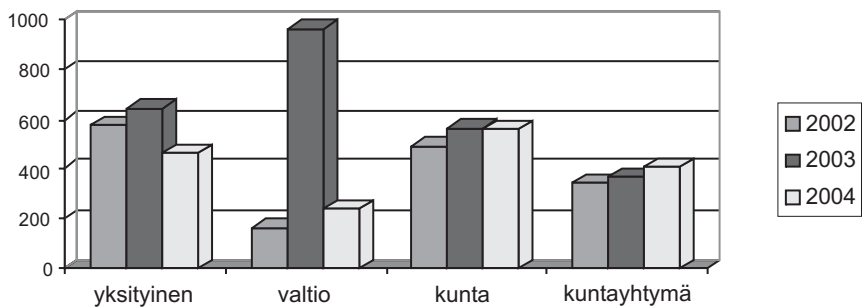
- **Järjestäjätyyppi:** Kustannukset ovat alhaisimmat kuntayhtymissä ja korkeimmat yksityisten järjestäjien ja valtion yksiköissä. Valtio- ja kuntajärjestäjien kustannusten sisäinen vaihtelu on ollut suurta.
- **Kuntatyyppi:** Kustannukset ovat kaupunkimaisilla alueilla suuremmat kuin muualla.
- **Järjestäjän koko:** Kustannukset ovat pienissä yksiköissä merkittävästi suuremmat kuin keskikokoissa ja suurissa.



**Kuvio 22.** Työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin alueittain eriteltynä vuosina 2002–2004

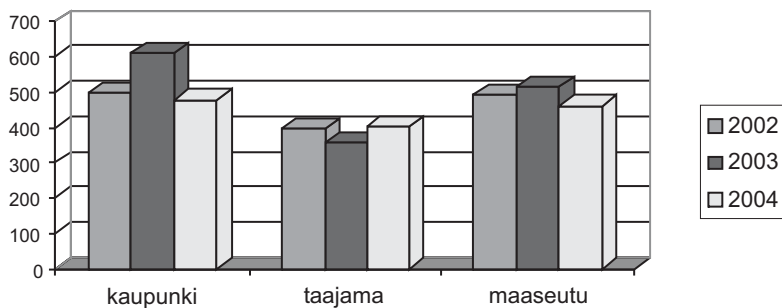


**Kuvio 23.** Työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin kieliryhmittäin eriteltynä vuosina 2002–2004

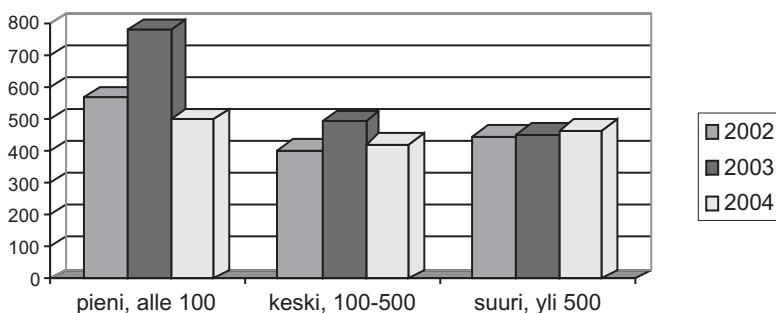


**Kuvio 24.** Työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin järjestäjätyypeittäin eriteltynä vuosina 2002–2004





**Kuvio 25.** Työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin kuntatyyppin mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004

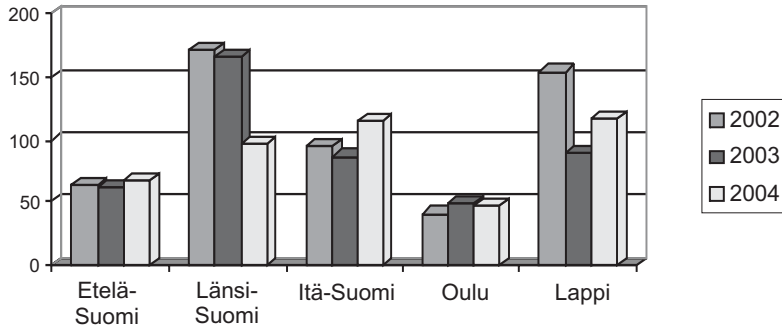


**Kuvio 26.** Työssäoppimisen kustannukset opiskelijaa kohden keskimäärin järjestäjän koon mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004

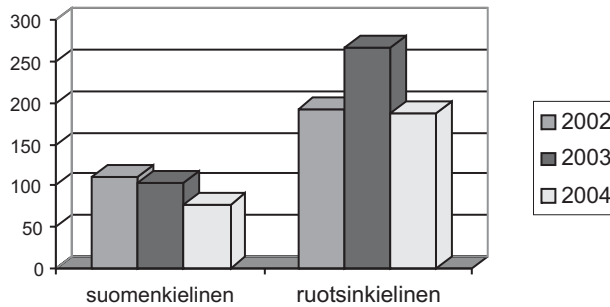
## Työssäoppimisen kustannukset opintoviikkoa kohden

Kustannukset opintoviikkoa kohden vaihtelevat taustamuuttujittain seuraavasti:

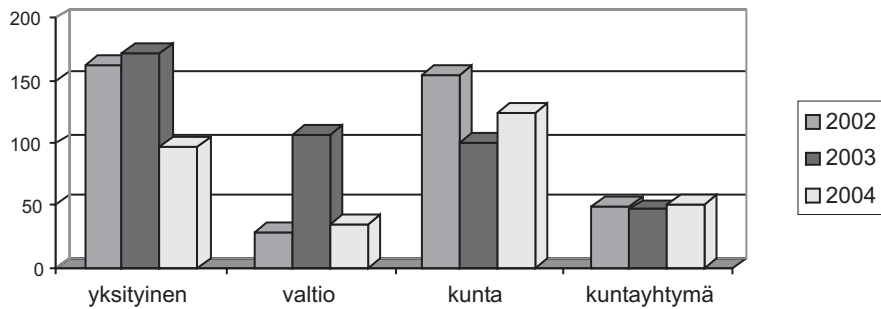
- **Alue:** Pienimmät kustannukset ovat Oulun alueella ja Etelä-Suomessa ja suurimmat viime vuosina Lapissa ja Itä-Suomessa. Länsi-Suomessa ja Lapissa kustannukset ovat laskeneet tarkastelujakson aikana.
- **Kieliryhmä:** Kustannukset ovat ruotsinkielisessä koulutuksessa huomattavasti suuremmat kuin suomenkielisessä.
- **Järjestäjätyyppi:** Kustannukset ovat kuntayhtymissä alhaisimmat ja kunnallisten ja yksityisten järjestäjien piirissä korkeimmat.
- **Kuntatyyppi:** Kustannukset ovat keskimäärin kaupungeissa ja taajamissa pienemmät kuin maaseudulla.
- **Järjestäjän koko:** Kustannukset ovat erityisen suuria pienissä yksiköissä suhteessa suuriin ja keskisuuriin yksiköihin. Suurten järjestäjien kustannukset ovat selvästi alhaisemmat kuin keskikokoisissa yksiköissä.



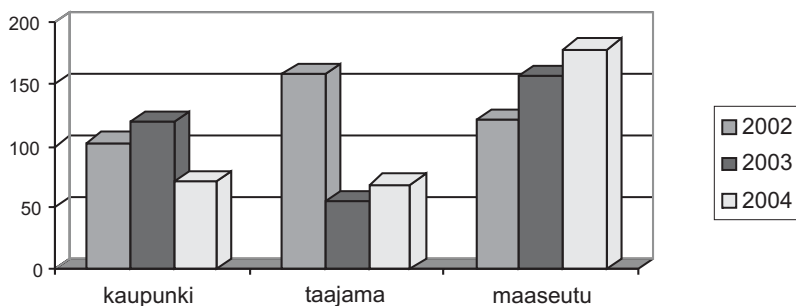
**Kuvio 27.** Työssäoppimisen kustannukset opintoviikkoa kohden keskimäärin alueitten mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004



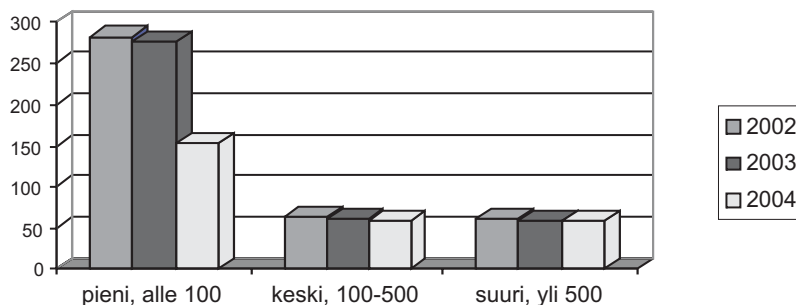
**Kuvio 28.** Työssäoppimisen kustannukset keskimäärin opintoviikkoa kohden kieliryhmittäin eriteltynä vuosina 2002–2004



**Kuvio 29.** Työssäoppimisen kustannukset keskimäärin opintoviikkoa kohden järjestäjätyyppien mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004



**Kuvio 30.** Työssäoppimisen kustannukset opintoviikkoa kohden kuntatyyppin mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004



**Kuvio 31.** Työssäoppimisen kustannukset opintoviikkoa kohden järjestäjän koon mukaan eriteltynä vuosina 2002–2004

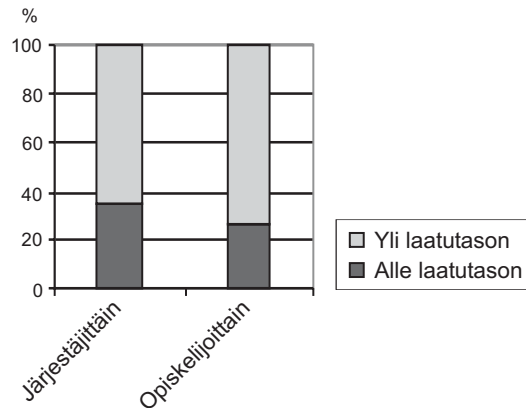
## 6.5.2 Taloudellisten voimavarojen hallinta järjestäjien laatimien kuvausten perusteella

Arviointiin osallistuneista järjestäjistä 66 % oli taloudellisten voimavarojen osalta saavuttanut tai ylittänyt minimilaatutason. Opiskelijoista 73 % opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä.

### Määrärahojen riittävyys

Suuri osa ammatillisen koulutuksen järjestäjistä pitää työssäoppimisen **taloudellisia voimavaroja riittävinä**. Jotkut järjestäjistä korostavat voimavarojen olevan hyvät tai **vähintään kohtuulliset**. Taloudelliset voimavarat arvioidaan hyväksi/riittäviksi myös ruotsinkielisessä koulutuksessa ja ammatillisissa erityisoppilaitoksissa.

Vaikka taloudelliset voimavarat katsotaan yleisesti riittäviksi, niiden **puute korostuu pienissä yksiköissä**. Tilanne on tältä osin sama sekä suomen- että ruotsinkielisessä koulutuksessa.



**Kuvio 32.** Talouden laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

Järjestäjien mielestä työssäoppimisen järjestämisen yksi kriittisimmistä tekijöistä liittyy **rahoituksen epävarmuuteen** ja siihen, ettei tulossa oleviin muutoksiin ole varauduttu. Monien järjestäjien mielestä työssäoppimisen aiheuttamia kustannuksia ei ole otettu huomioon valtion osuuden määrittämisen perusteissa.

Järjestäjät ovat huolissaan siitä, miten **taloudelliset voimavarat turvataan** työelämäsuhteisiin tulevaisuudessa. Erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen nähdään lisäävän kustannuksia ja heijastuvan myös työssäoppimisen kuluihin. Niiden pelätään kurjistavan muuta opetusta ja kehittämistä sekä syrjäyttävän pedagogiset näkökulmat ja opiskelijoiden tarpeet. Kriittisenä pidetään sitä, että järjestäjät siirtävät tulevaisuudessa työssäoppimisen entistä enemmän oppilaitoksiin.

Järjestäjät painottavat yhtäältä sitä, että työssäoppimisen ja näyttöjen aiheuttamat kustannukset tulee ottaa huomioon kansallisella tasolla opiskelijakohtaisessa normirahoituksessa. Toisaalta he korostavat sitä, että heidän itsensä tulee integroida työssäoppiminen muuhun toimintaan ja strategiseen suunnitteluun. Järjestäjillä on omasta mielestään kehitettävää omien määrärahojensa allokoinnissa sekä työssäoppimiseen ja taloudellisten voimavarojen seurannassa ja arvioinnissa.

Järjestäjät pitävät taloudellisten **voimavarojen lisäystarpeiden** perusteluina näyttöjen lisäksi myös alueellisia tekijöitä sekä ulkomailla tapahtuvan työssäoppimisen, maahanmuuttajaopiskelijoiden, erityisopiskelijoiden ja muiden erityisryhmien sekä syrjäytymisvaarassa olevien opiskelijoiden lisääntymistä. Lisäksi jatkuvan laadunparantamisen vaatimukset ja haasteet pitäisi ottaa määrärahojen perusteissa huomioon.

Järjestäjien mielestä taloudellisia voimavaroja tarvitaan kokonaisuutena nykyistä enemmän **laadukkaan työssäoppimisen ja sen jatkuvan kehittämisen lisäksi myös opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutukseen**. Lisäksi jotkut korostavat **elinkeinoelämän vastuun lisäämistä** työelämäsuhteiden ja työssäoppimisen kehittämisessä. Hankerahoituksen hakumenettelyitä tulisi järjestäjien mielestä yksinker-



taistaa. Monien järjestäjien mielestä normirahoitus ei mahdollista opettajien työelämäyhteyksien vahvistamista.

Työssäoppimisen resursointiin tulisi monien järjestäjien mielestä luoda kansallisesti **yhtenäinen käytäntö**. Nyt vallalla olevat järjestäjäkohtaiset mallit lisäävät järjestäjien mielestä eriarvoisuutta ja turhaa närää opettajien keskuudessa.

## **Määrärahojen ennakointi, suunnittelu, arviointi ja erityiskysymykset**

Taloudellisten **voimavarojen tarpeiden ennakointi, suunnittelu ja kohdentaminen sekä erillisten rahoituskanavien hyödyntäminen** vaihtelevat järjestäjittäin. Osa järjestäjistä on integroinut työssäoppimisen taloudellisten voimavarojen suunnittelun strategisen ja muun toiminnan suunnittelun osaksi, mutta joukossa on järjestäjiä, jotka eivät ole näin tehneet. Näissä tapauksissa työssäoppiminen on suoraan delegoitu opettajille. Osan mielestä puuttuvat myös järjestäjän asettamat tavoitteet, määrittämät periaatteet ja kohdentamat voimavarat.

Monet järjestäjistä ovat esimerkiksi onnistuneet työssäoppimiseen liittyvässä strategisessa suunnittelussa, tavoitteiden määrittämisessä ja taloudellisten voimavarojen allokoinnissa. Työssäoppimisen integrointi strategiseen suunnitteluun on lisännyt monien järjestäjien mielestä myös työssäoppimisen arvostusta.

Monet järjestäjät korostavat taloudellisten voimavarojen hallinnassa strategisen suunnittelun merkitystä, yhtenäisiä resursointiperiaatteita ja painopisteiden määrittämistä, mutta monet puolestaan näiden puutteita. Joidenkin mielestä kokonaisuuttumista on edistänyt se, että myös suunnitteluun on ohjattu voimavaroja. Työssäoppimista **ei ole yleisesti käytetty säästökeinona**. Tästä huolimatta monet järjestäjistä arvioivat, että työssäoppimisen järjestäminen on järjestäjälle muuta opetusta halvempaa.

Taloudellisten voimavarojen hallinnan painopiste on taloudellisten resurssien kohdentamisessa (1t/opiskelija/vko) ja kustannusten seurannassa. Kaikkien kohdalla **järjestäjän asettamat tavoitteet eivät näytä ohjaavan voimavarojen kohdentamista**. Osalla järjestäjistä **tavoitteet ovat myös yleviä, mekanistisia tai irrallisia** (esim. työssäoppimisen toimeenpano). Taloudellisia prosesseja, niiden hallintaa ja arviointia käsitellään myös vain osassa kuvauksia. Kustannusten seurannasta huolimatta taloudellisuuden arviointi on melko vähäistä.

Ne järjestäjät, jotka korostivat strategisen suunnittelun puutteita, painottivat myös seurannan ja arvioinnin riittämättömyyttä. Omien tulosten seurannan lisäksi korostettiin vertailutietojen merkitystä. Monet järjestäjistä painottivat tarpeita kehittää taloudellisten voimavarojen hyötysuhteen arviointia. Tietojärjestelmien kehittäminen on ydinasia myös silloin, kun strategista suunnittelua, ennakointia ja taloudellisten voimavarojen hallintaa aiotaan parantaa.

**Vakiintunut sopimuskäytäntö** on edistänyt työssäoppimisen ja sen kustannusten ennakointia ja hallintaa. Vakiintuneet käytännöt ovat monen järjestäjän mielestä myös

muutoksen esteinä. Korvauskäytäntöihin liittyvät muutostarpeet korostuvat sosiaali- ja terveysalalla.

**Maksullinen palvelutoiminta/yritystoiminta.** Oppilaitoksilla ja järjestäjillä on myös työssäoppimiseen liittyvää maksullista palvelutoimintaa. Kilpailua yrityselämän kanssa ilmenee joillakin aloilla – erityisesti palvelutuotannossa. Tässä arvioinnissa jäi epäselväksi järjestäjien yritystoiminnan laajuus ja työssäoppimisen aiheuttamat muutokset.

**Investoinnit.** Selvää kuvaa siitä, miten työssäoppiminen vaikuttaa laitehankintoihin, ei arvioinnissa saatu. Joidenkin järjestäjien mielestä työssäoppiminen on vähentänyt investointitarpeita, mutta joidenkin mielestä näin ei ole, koska perusasiat ja usein myös vaativat työt tulee oppia oppilaitoksessa.

### Korvauskäytännöt ja opettajaresurssit

Järjestäjien mielestä työnantajille maksettavat korvaukset ja korvauskäytännöt, opettajien resurssien jakoperusteet ja heidän matkakulunsa ovat keskeisiä tekijöitä siinä, että työssäoppiminen onnistuisi.

**Taulukko 10.** Koulutuksen järjestäjien työnantajille maksettavien korvausten määrä/opiskelija aloittain eriteltynä

| Ala                            | Ei maksa (n) | Maksaa korvausta (n) | Yhteensä (n) | Korvausta maksaneiden %-osuus kaikista | Korvauksen määrä keskimäärin | Korvausten minimi/opiskelija <sup>8</sup> | Korvausten maksimi/opiskelija <sup>9</sup> |
|--------------------------------|--------------|----------------------|--------------|--|------------------------------|---|--|
| Tekniikka ja liikenne          | 52           | 5                    | 57           | 9                                      | 17                           | 20  | 472  |
| Kauppa ja hallinto             | 45           | 1                    | 46           | 2                                      | 29                           |   | 1 312                                      |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 55           | 14                   | 69           | 20                                     | 42                           | 3,50                                      | 378  |
| Sosiaali ja terveys            | 10           | 49                   | 59           | 83                                     | 441                          | 5   | 383  |
| Luonnonvara                    | 28           | 6                    | 34           | 18                                     | 12                           | 3   | 120  |
| Kulttuuri                      | 35           | 10                   | 45           | 22                                     | 125                          | 3   | 100  |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 7            | 18                   | 25           | 72                                     | 187                          | 2,50                                      | 350  |

<sup>8</sup> Sarake kuvaa korvauksia maksaneiden minimitasoa. Lisäksi osa järjestäjistä ei maksa lainkaan niitä.

<sup>9</sup> Sarake kuvaa kustannuksia opiskelijaa kohden. Luvuista on jätetty ulkopuolelle ammatillisten erityisoppilaitosten luvut, jotka ovat muita järjestäjiä huomattavasti suurempia. Myös yhden kaupan ja hallinnon alan oppilaitoksen maksamat korvaukset liittyvät erityisopetukseen.



**Korvauskäytännöt.** Työnantajille korvauksia maksavien järjestäjien määrä vaihtelee taulukon 10 osoittamalla tavalla. Vaikka suurin osa ei maksa korvauksia, jokaiselta alalta löytyy korvauksia maksaneita. Maksut liittyvät monissa tapauksissa erityisopetukseen tai suppeaan erikoisalaan. Niitä maksetaan eniten sosiaali- ja terveysalalla sekä vapaa-aika ja liikunta-alalla, vähiten kaupan ja hallinnon ja tekniikan ja liikenteen aloilla.

Järjestäjien mielestä suurin talouteen liittyvä ongelma on **sosiaali- ja terveysalan koulutuksen korvauskäytäntö**. Ongelmana on myös korvausten suuret vaihtelut. Vain 10 koulutuksen järjestäjää ei maksa lainkaan korvauksia, ja osa ilmoitti, että korvauskäytännöistä luopumista koskevaan sopimukseen oli päästy arviointihetkellä.

Järjestäjät korostivat sosiaali- ja terveysalan korvauskäytäntöjä koskevissa arvioinneissaan, että:

- korvauskäytäntö vähentää järjestäjien mahdollisuuksia laadukkaaseen opetukseen ja sen kehittämiseen, heikentää opiskelijoiden tasa-arvoa ja lisää paineita ohjauskorvausten lisäämiseen muilla aloilla
- resursseja jää vähän muuhun työelämäyhteistyöhön ja kehittämiseen
- oppilaitosten maksamien ohjauskorvausten vastineena ei ole syntynyt vakiintunutta ohjauskäytäntöä, joka palvelisi nykyisiä työssäoppimisen vaatimuksia
- työssäoppimispaikat ovat alkaneet periä näytöistä kaksin- jopa kolminkertaista työssäoppimisviikkomaksua, mikä lisää entisestään kustannuksia
- suuntautumisvaihtoehdoille on syntymässä erilaisia korvauskäytäntöjä
- nuoriso- ja vapaa-aika-alalla ilmenee sosiaali- ja terveysalan kaltaisia paineita ohjauspalkkioihin.

Järjestäjien mielestä työnantajille maksettavista **korvauksista pitäisi sopia kansallisesti ja yhtenevästi kaikilla aloilla**. Suurimpana kehittämisalueena esitettiin sosiaali- ja terveysalan korvauksista luopumista. Järjestäjät esittivät myös, että ellei korvauksista voida luopua, valtionosuuden normiperustetta pitäisi ko. alalla tarkistaa.

**Opettajien matkakulut.** Monien järjestäjien mukaan kaukana sijaitsevat työssäoppimispaikat ovat merkittävä kustannustekijä. Opettajien matkakulut ovat nousseet joidenkin järjestäjien kohdalla suuriksi – jopa kohtuuttomiksi. Kustannusten hallitsemiseksi ohjauskäyntejä rajoitetaan, jolloin opiskelijoiden mahdollisuudet opettajan tukeen pienevät. Hyvinä käytäntöinä jotkut järjestät esittivät hankkineensa opiskelijoiden ohjauksen ostopalveluna opiskelijan työssäoppimispaikkaa lähellä olevasta oppilaitoksesta.

Opettajien matkakustannusten lisäksi monet järjestäjistä korostivat opiskelijoiden matka- ja ruokailukustannusten suuruutta ja jatkuvaa kustannusten kasvua.

**Opintojen henkilökohtaistamisesta** johtuvat kustannustekijät korostuvat erityisopetuksessa. Erityisesti ongelmallisena pidettiin sitä, että erityisopiskelijoiden työpaikkojen saantiin ja ohjaukseen liittyvät kulut kasvavat ja että tästä huolimatta heidänkin työssäoppimisensa pitäisi turvata.

## Työsuhteessa toteutetut työssäoppimisjaksot

Työsuhteessa toteutettujen työssäoppimisjaksojen osuus kaikista työssäoppimisjaksoista vaihtelee. Eniten työsuhteessa toteutettuja työssäoppimisjaksoja on tekniikan ja liikenteen alalla, vähiten vapaa-ajan ja liikunnan alalla.

**Taulukko 11.** Työsuhteessa toteutettujen työssäoppimisjaksojen määrä aloittain eriteltynä

| Ala                            | Ei yhtään työsuhteista työssäoppimisjaksoa % keskimäärin | Vähintään yksi työsuhteinen työssäoppimisjakso % keskimäärin | Vähintään yhden jakson työsuhteessa toteuttavien järjestäjien määrän %-osuus kaikista järjestäjistä | Yhteensä<br>n |
|--------------------------------|--|--|---|---------------|
| Tekniikka ja liikenne          | 21   | 48   | 70  | 69            |
| Kauppa ja hallinto             | 17   | 37   | 69  | 54            |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 44   | 30   | 41  | 74            |
| Sosiaali ja terveys            | 39   | 14   | 26  | 54            |
| Luonnonvara                    | 13   | 28   | 68  | 41            |
| Kulttuuri                      | 29   | 20   | 41  | 49            |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 15   | 7  | 32  | 22            |

### 6.5.3 Työssäoppimisen/harjoittelun hanke- ja kehittämismäärärahat ja erillisrahoitukset

Koulutuksen järjestäjät ovat voineet käyttää erilaisia rahoituslähteitä työssäoppimiseen ja sen kehittämiseen. Rahoituskanavia ovat opetushallinnon budjettiin sisältyvät määrärahat työssäoppimiseen ja työharjoitteluun ja opetustoimen henkilöstökoulutukseen sekä ESR-ohjelman (1. ja 3. tavoiteohjelmat), kansainvälistymiseen liittyvien ohjelmien määrärahat (esim. Leonardo da Vinci -ohjelma) ja muut rahoituslähteet.

#### Järjestäjien käytössä olevat kehittämismäärärahat työssäoppimiseen

Järjestäjät ovat hyödyntäneet runsaasti erilaista rahoitusmahdollisuuksia, ja hankkeita on ollut ja on paljon. Työssäoppimisen *kehittäminen onkin riippunut suuresti hankerahoituksesta*. Hyvin monet järjestäjistä ovat ulkopuolisen rahoituksen avulla onnistuneet turvaamaan sekä hankkeet että opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutuksen.





Hankerahoitus on suurelta osalta toteutunut ESR-ohjelman kautta. Monet järjestäjistä ovat kehittäneet työssäoppimista, kouluttaneet työpaikkaohjaajia ja huolehtineet opettajien ammattitaidon ajantasaisuudesta myös tuloksellisuusrahan turvin. Monet järjestäjistä pitivät omia valmiuksiaan hankerahoituksen hakemiseen ja hyödyntämiseen hyvinä/kohtuullisina.

Järjestäjien mielestä ESR-ohjelman kautta toteutetut **työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutus sekä opettajien työelämäjaksot** ovat olleet keskeisimmät. Hankkeissa on keskitytty erilaisten oppaiden laadintaan ja työpaikkaohjaajien koulutukseen. Vaikka hankkeiden kautta saatu **hyöty on kiistaton**, ne on myös osittain koettu raskaiksi ja hitaiksi sekä normaalitoiminnasta erillisiksi saarekkeiksi. Tuloksia ei aina myöskään ole juurrutettu, mistä syystä hyöty on ollut joissakin tapauksissa vähäinen hankerahoituksen loputtua. Lisäksi kritisoidaan kehittämishankkeiden päällekkäisyyttä. Ongelmana pidetään myös hankkeiden tavoitteiden ylimitoitusta verrattuna niiden jälkeisiin mahdollisuuksiin toteuttaa kehitettyä toimintaa yksikköhintarahoituksen turvin.

Vaikka hanketoimintaan ja sen vaikuttavuuteen kohdistettiin kritiikkiä, monien mielestä **hankerahoitusta tarvitaan edelleen**. Erityisesti korostettiin opettajien työelämäjaksojen ja työpaikkaohjaajien koulutuksen turvaamista.

### **Järjestäjien käytössä olevien kehittämismäärärahojen suuruus**

Järjestäjiltä kysyttiin, miten paljon he ovat käyttäneet omia määrärahojaan ja hankkineet ulkopuolista rahoitusta työssäoppimisen kehittämiseen (vuosina 2002–2004). Lisäksi kysyttiin vuoden 2005 kehittämissuunnitelmaa. Monet järjestäjistä ovat kohdentaneet omia määrärahojaan työssäoppimisen kehittämiseen. Viisi järjestäjää ei ollut minään vuonna käyttänyt lainkaan (tai suunnitellut vuodelle 2005) määrärahojaan työssäoppimisen kehittämiseen. Yhdeksällä järjestäjistä ei ollut minään vuonna (mukaan lukien 2005) yhtään ulkopuolista rahaa. Kolme järjestäjää ei ollut käyttänyt, hankkinut tai suunnitellut mitään kehittämismäärärahaa työssäoppimiseen.

Järjestäjien vuosikohtaisia työssäoppimisen kehittämismäärärahoja kuvataan liitteessä 9. Pienet, yksialaiset ja maaseudulla sijaitsevat koulutuksen järjestäjät käyttävät suhteellisesti eniten omaa rahaa työssäoppimisen kehittämiseen. Vastaavasti suhteellisesti vähiten omaa määrärahoja työssäoppimisen kehittämiseen käyttävät Lapissa sijaitsevat järjestäjät, keskikokoiset ja suuret koulutuksen järjestäjät. Suhteellisesti eniten hankerahoitusta ovat hyödyntäneet Etelä-Suomen ja Oulun lääneissä sijaitsevat järjestäjät, valtiojärjestäjät, pienet järjestäjät ja sekä maaseudulla ja kaupungeissa sijaitsevat järjestäjät. Hankerahoitusta on ollut vähiten maaseudulla sijaitsevilla ja Itä-Suomessa ja Lapissa olevilla järjestäjillä.

## Erillisrahoitus työssäoppimiseen/harjoitteluun

Järjestäjät voivat saada valtion erillisrahoitusta työssäoppimiseen/harjoitteluun Opetushallitukselta erillisen hakemuksen perusteella. Kaikki järjestäjät eivät hae tätä määrärahaa, eivätkä kaikki sitä myöskään saa. Opetushallitus määrittää vuosittain kriteerit sen myöntämiselle.

Erillisrahoituksen määrä on pysynyt lähes samana vuosina 2002–2004, niin että se on vaihdellut 60 eurosta 72 euroon opiskelijaa kohden. Määrärahan saaneiden järjestäjien kokonaismäärä on myös ollut melko vakio (102–94). Liitteessä 10 kuvataan ko. määrärahan jakautuminen taustamuuttujien suhteen. Rahoituksen vaihtelut taustamuuttujittain eriteltyinä ovat pääpiirteissään seuraavat:

- alueelliset erot ovat melko vähäisiä
- opetuskielen mukaiset erot järjestäjien välillä ovat melko vähäisiä
- yksityiset koulutuksen järjestäjät ovat saaneet suhteellisesti muita enemmän ko. määrärahoja, kun taas suhteellisesti vähiten niitä ovat saaneet kuntayhtymäjärjestäjät
- maaseudulla sijaitsevat järjestäjät ovat saaneet suhteellisesti enemmän määrärahoja kuin kaupungeissa ja taajamissa sijaitsevat järjestäjät
- pienet järjestäjät ovat saaneet suhteellisesti eniten määrärahoja verrattuna keskikokoihin ja suuriin järjestäjiin.

## Opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahat työssäoppimiseen

Valtion tulo- ja menoarvioon sisältyvät opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahat on tarkoitettu opetustoimen henkilöstön ammattitaitoa ylläpitäviin ja laajentaviin koulutusohjelmiin alueilla, jotka ovat koulutuspoliittisesti merkittäviä. Tätä määrärahaa on Opetushallituksesta saadun tiedon mukaan suunnattu työssäoppimiseen liittyvään koulutukseen taulukon 12 osoittamalla tavalla. Opetusministeriön asettamat tavoitteet ovat:

- v. 2000: 1700, v. 2001: 2000, v. 2002: 2800, v. 2003: 2900.
- vv. 2004–2006 yhteensä 6000 opettajaa, sen jälkeen 1000 opettajaa/vuosi.

Kaikkina vuosina ko. määräraha on ylittänyt 1,3 miljoonaa euroa. Sitä on ensimmäisinä vuosina kohdennettu työssäoppimiseen liittyviin pitkäkestoisiin koulutuksiin. Määrärahojen käyttöaste on vaihdellut koulutusryhmittäin ja vuosittain 33–98 % vuodesta ja koulutuksen sisällöstä johtuen. Vastaavasti **tavoitteeksi asetetuista koulutustilaisuuksista on toteutunut 67–98 % ja osallistujamääristä 42–74 %**. Ammatitiosaamisen näyttöihin suunnatut koulutukset ovat toteutuneet parhaiten.

Tietoa siitä, miten koulutus on jakautunut eri järjestäjille tai koulutusaloille, ei ole käytettävissä.



**Taulukko 12.** Opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahat työssäoppimiseen (Opetushallitus 2005)

| <b>Vuosi 2002 (kokonaismääräraha 1 346 000 €)</b> |                        |             |              |   |             |              |
|---|------------------------|-------------|--------------|---|-------------|--------------|
|   | Työssäoppiminen (4 ov) |             |              | Työssäoppimisen kehittäminen ja alakohtaiset haasteet |             |              |
| Toiminto  | Määrärahat             | Koulutukset | Osallistujat | Määrärahat  | Koulutukset | Osallistujat |
| Tavoite   | 1 210 268              | 21          | 2 236        | 148 695   | 8           | 258          |
| Toteutuma   | 632 710                | 14          | 1 216        | 76 537  | 7           | 127          |
| <b>Toteutusprosentti/<br/>tavoite</b>             | <b>52</b>              | <b>67</b>   | <b>54</b>    | <b>51</b>   | <b>88</b>   | <b>49</b>    |

| <b>Vuosi 2003 (kokonaismääräraha 1 346 000 €)</b> |                        |             |              |   |             |              |
|---|------------------------|-------------|--------------|---|-------------|--------------|
|   | Työssäoppiminen (4 ov) |             |              | Työssäoppimisen kehittäminen ja alakohtaiset haasteet |             |              |
| Toiminto  | Määrärahat             | Koulutukset | Osallistujat | Määrärahat  | Koulutukset | Osallistujat |
| Tavoite   | 1 000 288              | 14          | 1742         | 128 885   | 5           | 133          |
| Toteutuma   | 331 323                | 12          | 741          | 86 400  | 4           | 98           |
| <b>Toteutusprosentti/<br/>tavoite</b>             | <b>33</b>              | <b>86</b>   | <b>43</b>    | <b>67</b>   | <b>80</b>   | <b>74</b>    |

| <b>Vuosi 2004 (kokonaismääräraha 1 700 000 €)</b> |                 |             |              |                        |             |              |            |
|---|-----------------|-------------|--------------|------------------------|-------------|--------------|------------|
|   | Työssäoppiminen |             |              | Näyttöjen kehittäminen |             |              |            |
| Toiminto  | Määrärahat      | Koulutukset | Osallistujat | Määrärahat             | Koulutukset | Osallistujat | Määrärahat |
| Tavoite   | 449 860         | 12          | 657          | 1 159 600              | 14          | 1 673        | 251 746    |
| Toteutuma   | 319 180         | 8           | 467          | 1 136 200              | 13          | 1 643        | 159 401    |
| <b>Toteutusprosentti/<br/>tavoite</b>             | <b>71</b>       | <b>67</b>   | <b>71</b>    | <b>98</b>              | <b>93</b>   | <b>98</b>    | <b>63</b>  |

## ESR-hankerahoitus

ESR-rahoituksen turvin on organisoitu erilaisia hankkeita, koulutettu työpaikkaohjajia ja opettajia, toteutettu opettajien työelämäjaksoja, kehitetty tiedottamista ja muutoin työssäoppimista. ESR hankemäärärahaa on vuosina 2000–2006 ollut kansallinen rahoitus mukaan lukien noin 78 miljoonaa euroa. Keskeisiä tuloksia kuvataan taulukossa 13.

**Taulukko 13.** ESR-rahoituksella koulutetut työpaikkaohjaajat, opettajat ja opettajien työelämäjaksot

| Toiminto                                   | Toteutuma |      |      |      |      |      |      |          |
|--|-----------|------|------|------|------|------|------|----------|
|  | 2000      | 2001 | 2002 | 2003 | 2004 | 2005 | 2006 | yhteensä |
| Koulutetut työpaikkaohjaajat <sup>10</sup> | 187       | 4654 | 6815 | 6011 | 2970 | 2463 | 1882 | 24 982   |
| Koulutetut opettajat                       | 21        | 809  | 1103 | 999  | 542  | 742  | 297  | 4 513    |
| Opettajien työelämäjaksot <sup>11</sup>    | 23        | 349  | 562  | 663  | 426  | 596  | 259  | 2 878    |

- työpaikkaohjaajien koulutustavoite saavutettiin vuosina 2003–2004, minkä jälkeen vuotuinen kokonaismäärä on laskenut
- työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneiden opettajien määrä on ollut melko suuri
- opettajien työelämäjaksot ovat toteutuneet tavoitteiden mukaan
- hankkeiden yhteismäärä on 325.

Näiden lisäksi opetusministeriö on vastannut työssäoppimiseen liittyvästä *tiedottamisesta*, jonka osana on esimerkiksi luotu Opetushallituksen ylläpitämä verkkoymäristö TONET.

### Vahvuudet

- Työssäoppimiseen käytettävät taloudelliset voimavarat ovat olleet hyvät tai vähintään kohtuulliset. Työssäoppimisen kustannuskehitys on maltillinen.
- Hyviä käytänteitä työssäoppimisen strategisesta suunnittelusta, tavoitteiden määrittämisestä ja taloudellisten voimavarojen allokoinnista on olemassa. Työssäoppimisen sisällyttäminen vahvasti strategiseen suunnitteluun on lisännyt sen arvostusta.
- Vakiintunut sopimuskäytäntö on myös edistänyt työssäoppimisen ja sen kustannusten ennakkointia ja hallintaa.
- Työssäoppimisen kehittämiseen ja järjestämiseen on ollut käytettävissä erilaisia rahoitusmahdollisuuksia, joita järjestäjät ovat hyödyntäneet melko tehokkaasti. Erillinen hankerahoitus on mahdollistanut kehittämishankkeet, työpaikkaohjaajien kouluttamisen ja opettajien ammattitaidon ajan tasalla pitämisen sekä opiskelijoiden työssäoppimisen ulkomailla.
- Järjestäjät kohdentavat määrärahoja työssäoppimiseen liittyvään opetukseen ja opettajien työhön, eikä työssäoppimista pidetä yleisesti säästökeinona.
- Korvauksia työpaikoilla maksetaan hyvin vähän.
- Kuntayhtymäjärjestäjien ja suurten järjestäjien työssäoppimiskustannukset ovat muita järjestäjätyyppisiä alhaisemmat.

<sup>10</sup> Työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteet: vuosina 2003–2006: 4000 ohjaajaa/vuosi ja 2000 ohjaajaa/vuosi vuosina 2007–2008

<sup>11</sup> Työelämäjaksosten tavoite 450/vuosi.

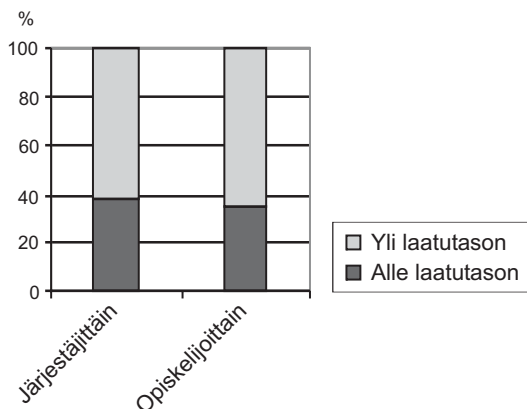


### Kehittämiskohteet

- Järjestäjillä on tarpeita kehittää strategisen suunnittelun käytänteitä. Tarpeet liittyvät myös tavoitteiden selkeyttämiseen ja konkretisointiin sekä taloudellisten voimavarojen hallintaan, joka on osa kokonaissuunnittelua.
- Taloudellisuuden arviointia tulee kehittää. Tarvetta on kehittää arviointimenetelmiä ja -käytäntöjä, joiden pohjalta järjestäjien välinen vertailu onnistuu.
- Pienten yksiköiden työssäoppimiskustannukset ovat muita suuremmat. Pienillä yksiköillä on myös muita enemmän puutetta määrärahoista.
- Sosiaali- ja terveysalan muista aloista poikkeava korvauskäytäntö tuo mukanaan eriarvioisuutta ja heikentää järjestäjien kykyä huolehtia muusta opetuksesta ja sen kehittämisestä.
- Opetushenkilöstön kehittämismäärärahoja on tarkasteluvuosien aikana jäänyt käyttämättä. Järjestettyihin koulutuksiin ei ole ollut riittävästi osallistujia.
- Opettajien matkakulujen hallitsemiseksi yhteistyötä toisten oppilaitosten ja järjestäjien kanssa voidaan tehostaa ja rakentaa uusia toimintamuotoja.

## 6.6 Tietojen hallinta

Tietojen hallinnan osalta 39% järjestäjistä ylitti laatutason ja 61 % ei ylittänyt laatutasoa. Opiskelijoista 64 % opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä.



**Kuvio 33.** Tietojen hallinnan laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

Tietojen hallinta ymmärrettiin yleensä jaksojen järjestämiseen liittyviin tietoihin ja jaksoilta saatavan palautteen tallentamisena ja hyödyntämisenä. Koulutuksen järjestäjillä on hyvin erilaisia rekistereitä, mutta vain **harvalla oli systemaattinen järjestelmä**, jonka avulla kerätää tietoa ja tallentaa sitä. Joidenkin koulutuksen järjestäjien tiedonkeruu- ja palautejärjestelmät ovat suorastaan hajanaisia. Tietojen hallinta on usein **henkilöitynyt yksittäisille opettajille**.

Osa koulutuksen järjestäjistä on kehittänyt **palautejärjestelmiä ja rekistereitä**. Erot järjestäjien kesken ovat suuria, kuten oheisesta asetelmasta selviää. Moni järjestäjä raportoi useista eri rekistereistä, jotka lienevät päällekkäisiä.

**Taulukko 14.** Tietojen hallinnassa käytettävät rekisterit

| Rekisteri             | n  | %  |
|-----------------------|----|----|
| Ei rekisteriä         | 19 | 13 |
| Järjestäjäkohtainen   | 38 | 25 |
| Oppilaitoskohtainen   | 72 | 48 |
| Koulutusala-kohtainen | 65 | 43 |
| Opettajakohtainen     | 34 | 23 |

Tietojen hallinta tarkoitti yleensä järjestäjä-, oppilaitos- ja/tai koulutusala-kohtaista rekisteriä työssäoppimispaikoista ja työssäoppijoista. Tietojärjestelmä on usein **oppilaitoskeskeinen**, mutta sitä olisi voitava hyödyntää myös työpaikalla. Parhaat esimerkit olivat Internet-pohjaisia tietojärjestelmiä, joihin kaikilla työssäoppimisen osapuolilla on pääsy. Verkkoympäristön ja erilaisten teknisten ohjelmien käyttö ja käytön systematisointi on yleinen haaste. Verkkoratkaisut ovat mahdollistaneet sen, että opettajalla on työssäoppimisjaksojen aikana kiinteä kontakti opiskelijaan. Sitä voidaan ajatella jopa eräänä hyvänä käytäntönä.

Opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa 122 (84 %) järjestäjällä on käytössään vähintään yksi tai useampi joko järjestäjä-, oppilaitos-, koulutusala- ja/tai opettajakohtainen rekisteri työpaikoista. Yleisin näistä on oppilaitoskohtainen rekisteri (50 %), harvinaisin opettajakohtainen (23 %).

Oppisopimusmuotoisessa koulutuksessa vastaavia, yhtä tai useampaa järjestäjä-, koulutusala-, tarkastajakohtaista rekisteriä ylläpitää 47 (70 %) ko. koulutusmuotoa tarjoavista järjestäjistä. Niillä selvästi yleisin on järjestäjäkohtainen rekisteri (54 %), ja vähiten käytetty koulutusala-kohtainen (30 %).

Tarkasteltaessa rekistereiden ja työssäoppimisen laadun välistä yhteyttä näyttää kuva seuraavalta: Niillä opetussuunnitelmaperusteista koulutusta hoitavilla järjestäjillä, jotka ovat ylittäneet laatukriteerin, on myös lähes poikkeuksetta jokin top-rekisteri (91 %). Oppisopimuspuolella tilanne ei ole aivan yhtä polarisoitunut, mutta sieläkin 74 % rajan ylittäneillä järjestäjillä on vähintään yksi rekisterimuoto käytettävissä.

Useat järjestäjät ovat **kehittämässä mielekkäitä tiedonhallintatapoja**. Yleisenä haasteena on rekistereiden kehittäminen, ylläpitäminen ja yhtenäistäminen siten, että olemassa olevat ja kerättävät tiedot saadaan paremmin opettajan, opiskelijan ja työ-



paikkaohjaajaan hyödyksi käytännön toiminnassa. Erilaisten lomakkeiden (laskutus, opiskelija-arviointi jne.) luominen ja ylläpitäminen sekä yhtenäistäminen ovat myös tarpeen.

Tietojärjestelmien merkitystä *ei kaikilta osin ole sisäistetty*, joskin se nostetaan yhdeksi *keskeisimmistä kriittisistä tekijöistä ja kehittämiskohteista*. Tietojen hallinnan puutteellisuudesta johtuu, että toiminnan seuranta, arviointi ja ennakointi ovat hajanaisia.

Useissa itsearviointiraporteissa todettiin, että opettaja ja työpaikan edustaja käyvät kehityskeskustelun, joka on suullinen palaute jaksosta. Näin saatavan tiedon dokumentointi ja tallentaminen myöhempää hyödyntämistä varten vaikuttaa ongelmalliselta. *Työssäoppimisen laadun arviointiin* ja kehittämiseen tarvitaan systemaattisempi kriteeristö ja tunnusluvut, joihin perustuen tietoja voidaan kerätä.

*Hiljaisen tiedon* esiin saamisesta oli esimerkkejä itsearviointiraporteissa. Asiaan on kiinnitetty huomiota ja sitä pyritään löytämään esim. opettajien tiimimäisellä työskentelyllä ja keskinäisillä keskusteluilla. Tämä on mahdollista etenkin pienissä yksiköissä. Toisaalta hiljaista tietoa haetaan suullisena palautteena, joka tapahtuu opettajan ja työpaikan yhteistyönä. Haasteena on *palautteen järjestelmällinen kerääminen* työpaikoilta ja opiskelijoilta tietokannaksi, jota voidaan hyödyntää. Tämä edellyttää indikaattoreiden luomista tiedon arviointiin. Tavoitteena olisi palautejärjestelmä, joka mahdollistaa oppilaitosten ja koulutuksen järjestäjien ylimenevän vertailun.

Tietojärjestelmien olisi oltava keskeinen osa laadunhallintaa. *Kerättävää tietoa olisi hyödynnettävä* mm. työssäoppimisen kehittämisessä ja laadun arvioimisessa. Lisäksi *alueellista tai alakohtaista ennakointitietoa* olisi voitava hyödyntää työssäoppimisen kehittämisessä sekä työssäoppimispaikkojen hankkimisessa ja osoittamisessa opiskelijoille. Myös *opettajien ajankäytön hallinta* on tiedonhallinnan kehittämiskohde. Sen avulla voitaisiin parantaa ohjauksen ajankäyttöä ja samalla myös sen vaikuttavuutta. *Opiskelija-arvioita, oppimistuloksia ja opinnäytetöitä* koskevia tietoja olisi myös kerättävä yhteen työssäoppimisesta saadun informaation kanssa, mikä mahdollistaisi työssäoppimisen laadutarkkailun. Oppilaitosten keskinäisestä yhteistyöstä oli mainintoja, mutta niiden ylläpitämiseen tai seurantaan ei ollut rekistereitä. Ennakointitiedon hyödyntämisen puute on selkeä heikkous.

Parhaimmillaan systemaattinen tiedonkeruu käsittää myös tietoja yrityksen koulutustarpeista, mielikuvista ja työpaikalla opettavista asioista. Syntyvät tietokannat olisi pystyttävä pitämään myös ajan tasalla. Tietokantoihin kuuluvat myös oppilaitoksen ja työpaikan väliset *runko- tai puitesopimukset sekä opiskelijakohtaiset työssäoppimisen sopimukset*. Näin tiedonhallintaan kuuluu myös se, miten opiskelijalle löydetään paras mahdollinen työssäoppimispaikka. Paikoin tiedot ovat vieläkin yksittäisten opettajien muistin varassa.

### Vahvuudet

- Esimerkkejä yhtenäisestä tietojen hallintajärjestelmästä koulutuksen järjestäjän tasolla on olemassa. Tietojen hallintajärjestelmään monet järjestäjät laskevat kuuluvan esim. atk-ohjelmat ja työssäoppimista koskevat tietoverkkoympäristöt.
- Esimerkkejä erilaisista kyselyistä (esim. INKA) ja muista tavoista kerätä palautetta työssäoppimisesta on olemassa.
- Usealla järjestäjällä on keskitetty työpaikkarekisteri.
- Usealla järjestäjällä on yhtenäiset lomakkeet ja sopimusmallit työssäoppimiseen.

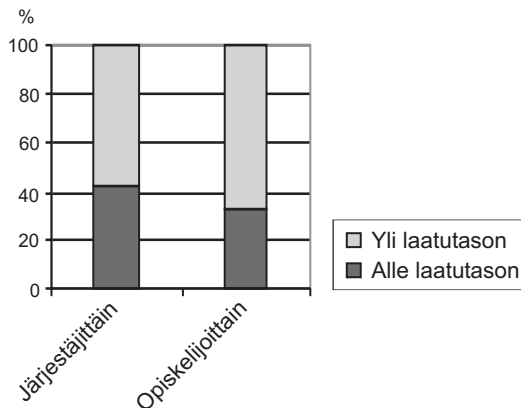
### Kehittämiskohteet

- Systemaattisesti toimivan tietojen hallintajärjestelmien suunnittelu mukaan lukien seuranta- ja palautejärjestelmät. Näihin järjestelmiin voidaan taltioida myös hiljais-tietoa. Tiedonkeruun tueksi tarvitaan indikaattoreita, joita tulisi kehittää valta-kunnallisesti.
- Työssäoppimista koskevan seuranta- ja palautetiedon kerääminen sekä tulosten analysointi ja käyttö toiminnan kehittämisessä. Työssäoppimisessa ja palautteen keräämisessä on hyödynnettävä tehokkaasti tietoverkkoja (esim. erilaiset portaalit).
- Työssäoppimispaikkarekisterien laatiminen, ylläpitäminen ja kehittäminen sekä hyö-dyntäminen.
- Työssäoppimisprosessin kuvaaminen ja toimintaohjeiden sekä erilaisten lomakkei-den laatiminen sekä dokumentoinnin ja arkistoinnin suunnittelu.
- Opettajien työn seurannan kehittäminen.

## 6.7 Työssäoppimisen prosessit

Järjestäjistä 58 % ylitti laatutason ja 42 % ei ylittänyt sitä. 66 % opiskelijoista opiskeli laatu-tason ylittäneissä yksiköissä.

Tässä arvioinnissa työssäoppimisen prosesseihin luetaan kuuluvaksi työssäoppimi-sen suunnittelu, käytännön toteutus, laadun parantaminen ja kehittäminen. Erityinen huomio kohdistetaan opiskelijoiden vaikutusmahdollisuuksiin. Työssäoppiminen to-teutuu viime kädessä opiskelijoiden toiminnan ansiosta.



**Kuvio 34.** Prosessien laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden mää-rään suhteutettuna





## 6.7.1 Työssäoppiminen ja sen järjestämisen suunnittelu

Työssäoppiminen voidaan rakentaa osaksi opetussuunnitelmaperustaista ammatillista koulutusta monella eri tavalla. Sen kokonaismäärän tulee olla vähintään 20 opintoviikkoa, mutta se voi vaihdella järjestäjittäin ja oppilaitoksittain. Se voidaan rakentaa opetussuunnitelmiin yhtenä tai useampana jaksone.

**Taulukko 15.** Työssäoppimisen keskimääräinen laajuus ja jaksojen määrä koulutusaloittain

| Ala                            | Työssäoppimisen laajuus ov:a | Työssäoppimisen jaksojen määrä keskimäärin |
|--------------------------------|------------------------------|--|
| Tekniikka ja liikenne          | 23                           | 3,3  |
| Kauppa ja hallinto             | 20,3                         | 2,7  |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 26,2                         | 3,8  |
| Sosiaali ja terveys            | 28,4                         | 4,8  |
| Luonnonvara                    | 21,4                         | 3,5  |
| Kulttuuri                      | 22                           | 3,1  |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 27,1                         | 5,3  |

Kaikilla koulutusaloilla keskimääräinen työssäoppimisen laajuus ylittää 20 opintoviikkoa. Laajimmat työssäoppimisen kokonaisuudet ovat sosiaali- ja terveysalalla, vapaa-ajan ja liikunnan alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. Eri koulutusalojen työssäoppimisen jaksojen määrässä on vain pieniä eroja.

### Työssäoppimisen organisointi

Työssäoppimisen käytännön järjestämiselle on useissa tapauksissa löydetty selkeät toimintatavat. Järjestelyt hoituvat tällöin sujuvasti. Yleistä on, että työssäoppimispaikat sovitaan ajoissa ja niiden käyttö ja peruutukset hoidetaan ajallaan. Lisäksi valmistelutyöt ja perehdyttäminen hoidetaan kunnolla, sopimus- ja muut käytännöt toimivat. Edelleen yhteydenpito opettajien ja työpaikkaohjaajien suuntaan on luontevaa, resurssointi on kunnossa, ja prosessia seurataan loppuun asti. Kokonaisuuden hallinta vaatii onnistuakseen sen, että jokainen toimija ymmärtää ja on sisäistänyt roolinsa prosessissa.

Vaikka järjestäjät korostivat työssäoppimisen järjestämisen sujuvuutta ja ongelmattomuutta, työnantajien ja opiskelijoiden mielestä kaikki ei aina suju sovitusti. Ongelmallista on muun muassa se, että opiskelijoista ilmoitetaan työpaikalle “viime tipassa” ja että työelämässä ei tunneta opiskelijoiden tavoitteita eikä arviointiperusteita ja kriteereitä. Lisäksi opiskelijoille ei aina voida osoittaa mielekkäitä tehtäviä, koska opiskelijoiden jaksot eivät aina kohtaa tuotannon painotuksia ja aikatauluja.

Tuotannollisten ja opiskelijoiden tavoitteiden yhteensovittaminen tuottaa monilta osin ongelmia. Ongelmana on myös se, ettei opiskelija aina saa tarvitsemaansa ohjausta.

Työssäoppimisen organisointi **nähdään arvioinneissa useammin vahvuutena kuin parantamisalueena**. Arviointiaineistosta löytyy järjestäjiä, joissa työssäoppimisprosessi on kuvattu, ohjeistukset, asiakirjat, materiaalit ja vastuualueet ovat selkeät ja resursointi on turvattu. Lisäksi toiminta on joustavaa ja yhdenmukaista.

Vaikka organisointi onkin joissain yksiköissä kunnossa, kokonaisuudessa on parantamisen varaa. **Toiminta ei ole aina systemaattista** yhteisistä periaatteista ja käytännöistä huolimatta. Kehittämistarpeita ilmenee paikoin kaikissa edellä mainituissa vahvuuksissa. Erityisesti huomiota pitäisi kiinnittää opettajien ja työpaikkojen väliseen yhteistyöhön, perehdyttämiseen ja informointiin sekä palautejärjestelmän kehittämiseen. Käytännön organisoinnin ongelmia ovat myös mm. pitkät etäisyydet, julkisten liikennevälineiden puuttuminen, majoitus vieraalla paikkakunnalla sekä opiskelijoiden tukijärjestelyt.

Työssäoppimisen organisointiin liittyen keskeisellä sijalla ovat olleet käytännön järjestelyt. Sen johtamiseen ei ole kiinnitetty riittävästi huomiota. Erityisesti **pedagogisen johtamisen puute** heikentää mahdollisuuksia joustavan ja mielekkään työssäoppimisen organisointiin.

## Työssäoppimispaikkaverkosto

Usealla järjestäjällä on **toimiva työssäoppimispaikkaverkosto**. Suurimmat ongelmat ovat niillä, joiden toiminta hajautuu laajalle alueelle, jopa koko Suomeen. Alueilla on myös havaittavissa, että samoja työssäoppimispaikkoja kuormittavat monet järjestäjät/oppilaitokset.

**Taulukko 16.** Työssäoppimisen suorittaminen työelämän ulkopuolella

| Ala                            | Työelämän ulkopuolella järjestetyn top:in määrä ov:na alalla yhteensä | Työelämän ulkopuolella järjestetyn työssäoppimisen määrä ov:na järjestäjää kohden keskimäärin | Opiskelijoiden määrä, jotka ovat suorittaneet top:in muutoin kuin työelämässä |
|--------------------------------|---|---|---|
| Tekniikka ja liikenne          | 6 630   | 98  | 1 091   |
| Kauppa ja hallinto             | 1 030   | 21  | 254   |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 4 948   | 64  | 980   |
| Sosiaali ja terveys            | 1 693   | 32  | 684   |
| Luonnonvara                    | 1 344   | 35  | 260   |
| Kulttuuri                      | 1 859   | 40  | 498   |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 26  | 2   | 34  |



Jonkin verran on myös tapauksia, joissa työssäoppiminen suoritetaan työelämän ulkopuolella.

Työssäoppimista suoritetaan määrällisesti eniten työelämän ulkopuolella tekniikan ja liikenteen sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla. Kaikista työssäoppijoista 3,7 % (n = 3 801) suoritti työssäoppimista muualla kuin työelämässä.

Tärkeimpänä työöppimiseen liittyvänä vahvuutena arvioinnissa nähdään monipuolinen vuorovaikutus työelämän kanssa. Siitä hyötyvät työpaikat, opiskelijat ja oppilaitokset.

Kehittämiskohteena on erityisesti verkoston systemaattisempi hyödyntäminen. Sopimukset työssäoppimispaikkojen kanssa voitaisiin tehdä kattavammin. Sekä markkinointia että verkoston hallinnointia voitaisiin tehostaa. Työssäoppimisverkostoa olisi mahdollista hyödyntää myös mm. neuvottelukunnissa sekä opettajien ja työelämän asiantuntijoiden vaihdossa.

Opiskelijoilla on mahdollisuus myös työssäoppimiseen ulkomailla. Järjestäjien ilmoituksen mukaan kaikista työssäoppijoista alle 0,5 % opiskeli ulkomailla. Määrällisesti eniten matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat ovat työssäoppimassa ulkomailla. Keskeisimmät maat ovat Ruotsi ja Englanti.

**Taulukko 17.** *Ulkomailla työssäoppimista suorittaneiden määrä ja opintoviikkojen pituus keskimäärin sekä keskeisimmät opiskelumaat vuonna 2004*

| Ala                            | Ulkomailla työssäoppimassa olleiden opiskelijoiden määrä | Järjestäjien määrä, joiden opiskelijat ovat olleet työssäoppimassa ulkomailla | Ulkomailla suoritettujen työssäoppimisen pituus keskimäärin opintoviikkoina | Keskeisimmät maat                           |
|--------------------------------|--|---|---|---|
| Tekniikka ja liikenne          | 432  | 63  | 4   | Saksa, Ruotsi ja Viro                       |
| Kauppa ja hallinto             | 270  | 55  | 4–6   | Englanti, Espanja ja Ruotsi                 |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 578  | 75  | 4 ja 8  | Espanja, Englanti, Ruotsi, Italia ja Unkari |
| Sosiaali ja terveys            | 494  | 52  | 5   | Englanti, Ruotsi, Viro ja Hollanti          |
| Luonnonvara                    | 211  | 37  | 4 ja 6  | Ruotsi, Ranska, Saksa ja Englanti           |
| Kulttuuri                      | 226  | 48  | 3–4   | Englanti, Ruotsi ja Viro                    |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 57   | 20  | 6   | Ruotsi, Saksa ja Espanja                    |
| Yhteensä                       | 2238   |   |   |   |

## Järjestäjien välinen yhteistyö

Arviointiryhmän käsitys on, että on olemassa **tarvetta työssäoppimisen alueelliseen koordinoinnille** eri oppilaitosten kesken. Joillakin alueilla on olemassa maakunnallisia ohjeistuksia ja yhteistyömalleja. Päällekkäisyyttä ja kilpailua työssäoppimispaikoista on kuitenkin paikoin havaittavissa.

Talousalueen työelämässä voi samanaikaisesti olla myös peruskoulun, ammatti- korkeakoulun ja aikuiskoulutuskeskuksen opiskelijoita. Työssäoppimispaikoissa on **epätietoisuutta eri järjestäjien/oppilaitosten käytännöistä**, ja työssäoppiminen ja työharjoittelu menevät sekaisin. Työssäoppimisen aikataulut osoittautuu haasteelliseksi, jos kaikkien järjestäjien/oppilaitosten työssäoppimisjaksot ajoittuvat samaan aikaan.

## Työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus

Työssäoppimisen suunnittelussa strateginen suunnittelu mukaan lukien on suuria vaihteluita. Tästä huolimatta arviointiryhmä näkee, että **työssäoppiminen on toteutunut kohtuullisen hyvin** ja kehittynyt tavoitteiden suunnassa ja kehittyä yhä. Alojen välisistä työssäoppimisen laajuutta ja työssäoppimisjaksojen määrää koskevista eroista huolimatta näyttää siltä, että opetussuunnitelman perusteiden mukaiset asiat tuntuvat kuitenkin olevan opittavissa työpaikoilla kaikilla koulutusaloilla. Tämä positiivinen yleisjohtopäätös ei kuitenkaan merkitse, etteikö parannettavaa olisi.

Työssäoppimisen suunnittelussa ja organisoinnissa **on kriittistä sen sovittaminen yhteen opetussuunnitelman tavoitteiden ja ajallisen etenemisen kanssa**. Työssäoppimisen toteuttaminen sekä opetussuunnitelman että opiskelijan henkilökohtaisten tavoitteiden mukaan vaatii sekä joustavuutta että selkeitä linjauksia ja pelisääntöjä, jotta raameissa voitaisiin pysyä. Sekä koulutusalan teoria ja käytäntö että koulutusohjelman oppimistavoitteet ja työpaikan arki pitää sovittaa yhteen mielekkäällä tavalla. Haasteellista on pedagogisesti toimivan kokonaisuuden suunnittelu, työssäoppimisen henkilökohtaistaminen ja näiden toteuttaminen käytännössä.

Järjestäjien mielestä erityisenä työssäoppimisen suunnittelun ja toteuttamisen vahvuutena ovat **opiskelijalähtöisyys ja opiskelijoiden osallistuminen suunnitteluun**. Erityisesti henkilökohtaiset opintosuunnitelmat ovat olleet tässä avuksi. Ne mahdollistavat joustavamman ja yksilöllisemmän opintojen suorittamisen sekä hyväksilukemisen. Lisäksi oppilaitosopetus ja työssäoppiminen on aikaisempaa helpompaa sovittaa yhteen niiden ansiosta.



**Taulukko 18.** Työelämälähtöisten opinnäytteiden osuus kaikista opinnäytteistä koulutusaloittain eriteltynä

| Ala                            | Työelämälähtöisten opinnäytteiden prosentuaalinen osuus kaikista opinnäytetöistä |
|--------------------------------|--|
| Tekniikka ja liikenne          | 28   |
| Kauppa ja hallinto             | 37   |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 20   |
| Sosiaali ja terveys            | 37   |
| Luonnonvara                    | 27   |
| Kulttuuri                      | 41   |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 40   |

**Opinnäytteet eivät yleisesti ole kovin työelämälähtöisiä.** Parhaimmillaan 40 % kulttuurialan opinnäytteistä on työelämälähtöisiä. Huonoin tilanne on matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla, jossa vain vajaa 20 % opinnäytteistä on työelämälähtöisiä. Näin ollen työssäoppimisen mahdollistama työelämälähtöisyys ei siirry kovin hyvin opinnäytetöihin.

Arviointiryhmän mielestä suunnittelussa ja toteutuksessa on kehittämiskohteita selkeästi enemmän kuin vahvuuksia, joten parantamisen varaa on. Parantamisalueina nousevat erityisesti esille opetussuunnitelmien joustavuuden lisääminen, kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkeminen toisiinsa, aiemmin opitun ja työkokemuksen tunnistaminen ja tunnustaminen ja henkilökohtaistaminen. Tärkeää olisi myös saada opiskelijat ja työpaikkaohjaajat osallistumaan sekä tavoitteellisuuden että arvioinnin kehittämisessä.

### **Ammattiosaamisen näytöt**

Johtuen siitä, että ammattiosaamisen näytöt olivat arvioinnin ajankohtana vasta tulossa, ne eivät nousseet arvioinnissa kovinkaan vahvasti esiin<sup>12</sup>. Vahvuutena nähtiin ammattiosaamisen näytön merkitys työssäoppimiselle, sillä siinä täytyy osoittaa osaamisensa. Kehittämiskohteina nousivat esiin **näyttöjen järjestäminen työpaikoilla ja dokumentointi**.

---

<sup>12</sup> Ammattiosaamisen näytöt eivät myöskään sisällyneet arvioitaviin kohteisiin.

## Erityisopiskelijat

Erityisopiskelijat muodostavat työssäoppimisen järjestämiselle oman erityisen haasteensa. Erityisopiskelijoille, jotka tarvitsevat paljon tukea, on toisinaan **vaikea löytää sopivaa työssäoppimispaikkaa**. Työnantajat eivät aina suhtaudu myönteisesti erilaisuuteen tai erityisopiskelijaan. Toisaalta erilaiset nuoret saattavat haaveilla tulevaisuudesta, jossa heidän henkilökohtaiset tavoitteensa eivät aina ole oikeassa suhteessa heidän omiin voimavaroihinsa tai kotikuntansa resursseihin. Yleisesti on kuitenkin todettava, että **työelämän suhtautuminen erityisopiskelijoihin on muuttunut positiivisemmaksi**.

**Taulukko 19.** Ne erityisopiskelijat, joille ei ole voitu järjestää opetussuunnitelman mukaista työssäoppimispaikkaa työelämässä

| Ala                            | Niiden opiskelijoiden osuus, joille on voitu järjestää ops:in mukaista työssäoppimista % |
|--------------------------------|--|
| Tekniikka ja liikenne          | 45   |
| Kauppa ja hallinto             | 71   |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 59   |
| Sosiaali ja terveys            | 90   |
| Luonnonvara                    | 58   |
| Kulttuuri                      | 53   |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 78   |

Valtaosalle erityisopiskelijoista on **voitu järjestää opetussuunnitelman mukainen työssäoppimispaikka**. Työssäoppimispaikan järjestämisessä on alakohtaisia ja järjestäjäkohtaisia eroja. Sosiaali- ja terveysalalla sekä vapaa-aika ja liikunta-alalla käytännössä lähes jokaiselle erityisopiskelijalle on löytynyt työssäoppimispaikka. Muilla aloilla työssäoppimispaikkojen löytäminen heille on ollut vaikeampaa.

Opettajan näkökulmasta tärkeintä on sovittaa opiskelijan unelmat, voimavarat ja kotikunnan tarjoamat mahdollisuudet mahdollisimman hyvin yhteen. Työpaikkaohjaajan osaamisen riittävyys ja tukiopiskelijan saaminen ovat erityisiä kysymyksiä. Toisaalta vahvuutena voidaan nähdä osin pakonkin sanelema opiskelijälähtöinen suunnittelu ja koordinointi.



## 6.7.2 Työssäoppiminen ja sen ohjauksen organisointi käytännössä

### Työssäoppimispaikat

Laadukkaiden ja riittävän monipuolisten sekä tutkinnon perusteiden ja erityisesti näyttöjen järjestämissopimusten vaatimukset täyttävien työssäoppimispaikkojen löytäminen alueelta on työssäoppimisen kannalta kriittistä. Keskeinen tavoite on, että työpaikkaohjaajat, opettajat ja opiskelijat hahmottaisivat työssäoppimisen oppimistilanteena ja työssäoppimispaikan oppimisympäristönä.

On selkeästi nähtävissä, että *tietyillä alueilla ja aloilla laadukkaita työssäoppimispaikkoja on helpompi löytää kuin toisilla*. On myös havaittavissa, kuinka tietyt työpaikat sitoutuvat ja toteuttavat työssäoppimista suunnitelmallisesti ja kehittäen. Muutamat järjestäjät korostavat erityisenä vahvuutena sitä, että opiskelijat osallistuvat itse työssäoppimispaikan hankkimiseen.

Kehittämiskohteet liittyvät suurelta osin *vaikeuteen sovittaa yhteen työpaikan toiminnalliset tavoitteet ja prosessit opiskelijoiden oppimisprosessien kanssa*. Monipuolisia ja laaja-alaisia työtehtäviä ei välttämättä löydy, asiaan perehtymiseen ja ohjaamiseen ei ole aikaa, ja opiskelijat ovat paikoin enemmänkin työvoimaa kuin opiskelijoita. Työssäoppimispaikkojen saatavuuden lisäksi myös niiden laadun varmistamiseen pitäisi kiinnittää enemmän huomiota. Toisaalta ne saattavat vaihtua nopealla tempolla, eikä koulutettuja työpaikkaohjaajia ole uusissa työpaikoissa.

### Ohjaus ja arviointi

Työssäoppimisen onnistumisen kannalta keskeisin kysymys on ohjauksen toimivuus. Ohjauksessa erityisen kriittinen asia on, saadaanko työpaikalla tarpeeksi ohjausta. *Työpaikkaohjaajien ammattitaito on usein riittämätön*: he eivät tiedä riittävästi koulutuksesta, eikä heillä ole riittävästi aikaa ohjaamiseen. Työssäoppimisjaksot voivat kasautua, jolloin ohjaajalla on liian paljon ohjattavia saamaan aikaan. Työpaikkaohjaajien perehdyttämisellä ja koulutuksella on keskeinen rooli, mutta myös heidän resursointinsa ohjaukseen on tärkeää.

Myös opiskelijoiden perehdyttäminen ja valmennus ovat kriittisiä tekijöitä, jos mielittää, että työssäoppiminen onnistuisi. Toisaalta yhteydenpito opettajaan on tärkeää, vaikka ohjauksikäynnille saattaa olla pitkiäkin matkoja ja yhteydenpitomahdollisuudet ovat rajalliset. Kaikki opettajat tai työpaikat eivät myöskään noudata yhteisesti sovittuja käytäntöjä. Erityisesti yhteisten palaute- ja arviointikeskustelujen järjestäminen opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien kesken on tärkeää, jotta työssäoppimisen laatu voidaan varmistaa.

Opettajien keskimääräistä käyntien määrää työssäoppimisjaksoilla kysyttiin alakohtaisesti. Alojen välillä on vaihtelua. Keskimääräisten lukujen valossa tekniikan ja

**Taulukko 20.** Opettajien työssäoppimispaikoissa käyntien määrä jaksojen aikana keskimäärin

| Ala                            | Ohjauuskäynnit/koulutus |
|--------------------------------|-------------------------|
| Tekniikka ja liikenne          | 3,1                     |
| Kauppa ja hallinto             | 2,6                     |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 2,8                     |
| Sosiaali ja terveys            | 2,6                     |
| Luonnonvara                    | 2,1                     |
| Kulttuuri                      | 2,2                     |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 1,8                     |

liikenteen alan opettajat käyvät eniten työssäoppimispaikoissa jaksojen aikana, vähiten vapaa-ajan ja liikunta-alan opettajat.

Ohjauksessa vahvuuksina nähdään useimmiten opettajien asiantuntemus ja oppilaitoksissa tapahtuva valmennus. Opettajat ja opiskelijat tulevat toimeen keskenään, opettajat voivat käydä työpaikoilla, ja ohjausta tehdään monipuolisesti, esimerkiksi verkkoa hyödyntäen.

Ohjauksesta löytyi huomattavasti enemmän kehittämiskohteita kuin vahvuuksia. Suuri osa kehittämiskohteista kohdistui työpaikalla tapahtuvaan ohjaukseen. Koulutettuja työpaikkaohjaajia ei ole riittävästi, ohjaus työpaikalla on puutteellista, koko työyhteisö ei osallistu ohjaukseen, ja tavoite- ja palautekeskustelut jäävät usein pitämättä. Ohjauksen pitäisi olla tavoitteellisempaa, monipuolisempaa ja laadukkaampaa.

### 6.7.3 Työssäoppimisen laadun parantaminen

Arviointiaineiston perusteella työssäoppimisen laadun parantaminen integroitui joidenkin järjestäjien kohdalla laatujärjestelmiin ja -käsikirjoihin ja/tai työssäoppimisen suunnitteluun, toteuttamiseen ja kehittämiseen. Erillisiä laadun parantamismekanismia ei noussut juuri esille. Monessa paikassa laadun varmistamista ja parantamista pidettiin kehittämiskohteena.

### 6.7.4 Työssäoppimisen kehittäminen

Työssäoppimisen kehittämiseen on *käytetty runsaasti projektirahoitusta*. Sillä on järjestetty mm. työpaikkaohjaajien koulutuksia. Pysyviä ratkaisuja, jotka jäävät elämään projektirahoituksen loputtua, tuntuu kuitenkin olevan varsin vähän. Yksi keskeinen *haaste onkin työssäoppimisen ja sen kehittämisen resursoiminen sen jälkeen, kun projektirahoitus loppuu*. Yhtenä näkökulmana nousi esille, että työssäoppimista on kehitettävä hallitusti siten, että se ei muuta kerralla toimintoja liikaa.





Näin työelämä ja toimijat pystyvät omaksumaan tehdyt muutokset paremmin. Ammattiosaamisen näyttöjen kehittäminen tulee niin ikään edistämään myös työssäoppimista.

Vahvuuksina nousivat esille *kehittämishankkeet ja innovatiiviset kokeilut*. Kehittämiskohteina korostettiin hankkeiden ja kokeilujen lisäämistä, opiskelijoiden parempaa osallistamista ja luotujen hyvien käytäntöjen parempaa hyödyntämistä. Tarvetta nähtiin myös sille, että hyvien käytäntöjen laatu varmistettaisiin.

### **6.7.5 Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet työssäoppimisen järjestämiseen**

Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet näkyvät lähinnä henkilökohtaisten opetussuunnitelmien ansiosta. Opiskelijoiden osallistuminen opetussuunnitelmatyöhön ja työssäoppimisen järjestämisen suunnitteluun on arviointiaineiston perusteella ollut varsin vähäistä.

Opiskelijoiden mahdollisuudet opiskella työssäoppimisjaksoilla HOPSin mukaan ovat aineiston mukaan parhaimmat kulttuurialalla ja heikoimmat tekniikan ja liikenteen alalla.

Opiskelijoiden mahdollisuudet opiskella työssäoppimisessa opetussuunnitelmien perusteiden mukaan vaihtelee aloittain. Myös alan sisäistä vaihtelua esiintyy. Järjestäjien itsensä mielestä parhaimmat mahdollisuudet ovat sosiaali- ja terveysalalla ja huonoimmat vapaa-ajan ja liikunnan alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla.

Lukujen tarkastelu osoittaa, että opiskelijoiden opiskelun tavoitteet ja toteutus *henkilökohtaistetaan joissakin tapauksissa niin, etteivät valtakunnallisen opetussuunnitelman perusteiden tavoitteet toteudu* ko. opiskelijan kohdalla.

Järjestäjät laativat henkilökohtaisia *työssäoppimisen opiskelusuunnitelmia* kuitenkin hyvin vaihtelevasti. Myös alakohtaisia eroja on. Opiskelusuunnitelmien laadinnassa on myös oppilaitosten välisiä eroja järjestäjän sisällä. Myös suunnitelmien muodossa ja laadussa on eroja. Parhaiten HOPS-käytäntö toteutuu kulttuurialalla ja heikoiten tekniikan ja liikenteen alalla. Jotkut järjestäjät tuovat esiin, että suunnitelmien laadinta on ongelma – ja suurelta osalta teoreettista ja teknistä. Ongelmana monet järjestäjät pitävät myös sitä, että *tavoitteiden mukainen sisältö ja työpaikan mahdollisuudet eivät aina kohtaa*.

Erityiseksi vahvuudeksi työssäoppimisen suunnittelussa ja toteuttamisessa jotkut järjestäjät ovat nostaneet *opiskelijälähtöisyyden* ja sen, että opiskelijat osallistuvat suunnitteluun. Erityisesti henkilökohtaiset opintosuunnitelmat ovat olleet tässä avuksi. Ne mahdollistavat joustavamman ja yksilöllisemmän opintojen suorittamisen sekä hyväksilukemisen. Myös oppilaitosopetuksen ja työssäoppimisen yhteensovittaminen on helpompaa.

Jotta työssäoppiminen onnistuisi, keskeisiä ovat myös opiskelijoiden valmiudet työssäoppimiseen. Opiskelijoiden tiedollinen, taidollinen ja asenteellinen valmius

**Taulukko 21.** *Opiskelijoiden mahdollisuudet opiskella työssäoppimisjaksoilla HOPS:n ja opetussuunnitelmien perusteiden mukaan aloittain eriteltyinä prosentteina*

| Ala                            | HOPS:n laadinta<br>(%) | Työssäoppiminen<br>HOPS:n mukaan<br>% | Mahdollisuus opiskella<br>OPS-perusteiden<br>mukaiset asiat<br>työpaikalla<br>% |
|--------------------------------|------------------------|---------------------------------------|---|
| Tekniikka ja liikenne          | 64                     | 66                                    | 61  |
| Kauppa ja hallinto             | 72                     | 71                                    | 63  |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 76                     | 67                                    | 52  |
| Sosiaali ja terveys            | 72                     | 67                                    | 74  |
| Luonnonvara                    | 76                     | 71                                    | 69  |
| Kulttuuri                      | 85                     | 87                                    | 58  |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 77                     | 73                                    | 48  |

lähteä työssäoppimisjaksolle on vaihteleva. He eivät aina ymmärrä työssäoppimisen merkitystä opiskelussa ja myöhemmin työllistymisessä. Opiskelijoiden lähtötasosta pitäisi pystyä tiedottamaan enemmän työnantajille. Osa työnantajista odottaa opiskelijoilta suurempaa ammattitaitoa, ja osalla saattaa olla edellisistä työssäoppijoista huonoja kokemuksia.

Opiskelijoiden valmiudet on kuitenkin työssäoppimisen toteuttamisen kannalta nähty useammin vahvuuksina kuin kehittämiskohteiksi. He ovat motivoituneita, aktiivisia toimijoita koko prosessin ajan. He oppivat, tutustuvat työelämän pelisääntöihin ja työllistyvät työmarkkinoille.

Kehittämiskohteena nousi esille opiskelijoiden valmentaminen työssäoppimiseen niin, etteivät heidän odotuksensa työtehtävistä olisi epärealistisia.

### 6.7.6 Opiskelijoiden tapaturmat työssäoppimisessa

Työssäoppimisessa opiskelijoilla on myös tapaturmia. Lukumääräisesti niitä on ollut eniten matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla ja vähiten vapaa-aika- ja liikunta-alalla.



**Taulukko 22.** *Tapaturmien määrä aloittain vuonna 2004*

| Ala                            | n  |
|--------------------------------|----|
| Tekniikka ja liikenne          | 66 |
| Kauppa ja hallinto             | 49 |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 72 |
| Sosiaali ja terveys            | 54 |
| Luonnonvara                    | 35 |
| Kulttuuri                      | 49 |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 17 |

### **Vahvuudet**

- Työssäoppimisen organisointiin on kehitetty toimivia ratkaisuja. Prosessikuvauksia on laadittu. Suunnittelu on kehittynyt, ja erilaisten toimintaohjeiden ja lomakkeiden laatiminen on selkiyttänyt ja yhtenäistänyt työssäoppimisen organisointia. Useassa oppilaitoksessa työssäoppiminen on rakentunut toimivaksi osaksi ammatillista koulutusta.
- Monessa tapauksessa oppilaitoksella on laaja työelämäverkosto ja hyvät yhteydet alueen työnantajiin. Opettajat ja ohjaajat pitävät yhteyttä, ja ohjaus on systemaattista.
- Työssäoppimisen kehittämiseen on ollut käytössä runsaasti resursseja, ja niiden avulla on luotu mm. työssäoppimisen laatumalleja, perehdyttämishjelmia ja koulutusaineistoja.

### **Kehittämiskohteet**

- Työssäoppimisen laajuus ja työssäoppimisjaksojen määrä vaihtelee aloittain. Alakohtaiset erot voivat kuvastaa eroja eri alojen työtehtävissä ja niiden oppimisessa. Voi kuitenkin myös nähdä, että työssäoppimisen rooli opetussuunnitelmassa ei ole vielä täysin selkiytynyt. Opetussuunnitelman pedagoginen punainen lanka on vielä löydettävä, jotta koulutuksen ja työssäoppimisen prosessit voitaisiin keräiä yhteen.
- Työssäoppimista ei hyödynnetä tehokkaasti muussa koulutuksessa. Esimerkiksi työelämälähtöisten opinnäytetöiden määrä on hyvin vähäinen. Työssäoppimisen arvioinnissa keskitytään työssäoppimiseen, mutta olennaista sen suunnittelussa ja toteuttamisessa on sen kytkeytyminen opiskelijan kokonaisvaltaiseen oppimisprosessiin.
- Opiskelijoiden osallistumista opetussuunnitelmatyöhön on varaa parantaa paljonkin, kuten myös henkilökohtaisten opintosuunnitelmien laadintaa ja niiden toteuttamista työssäoppimisessa.
- Asiantuntevia työpaikkaohjaajia ei ole riittävästi, ja toteutuneessa ohjauksessa on paljon puutteita. Opettajien mahdollisuus käydä työssäoppimispaikoilla on rajallinen. Selkeänä vaarana on, että opiskelijat voivat jäädä työssäoppimisjaksoilla heitteille. Tämä riski kasvaa jatkossa, jos työpaikkaohjaajien koulutusta vähennetään projektirahoituksen vähentyessä.
- Opiskelijoita ei aina arvioida lainkaan tai arviointi on pinnallista, myöskään kolmikantaisuus ei aina toteudu. Arviointiin kohdistuu lisäksi runsaasti uusia haasteita, kun ammattiosaamisen näytöt on pantu toimeen. Ammattiosaamisen näyttöjen ar-

viointiin liittyviä näkökulmia tuli arvioinnissa vain vähän esille, mikä herättää poh-  
timaan työpaikkojen ja oppilaitosten valmiuksia toteuttaa nuorten näyttöjä.

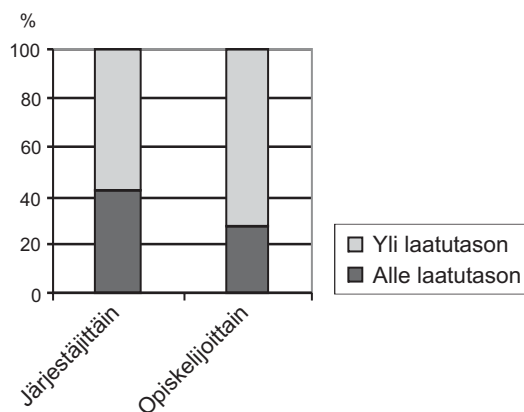
- Pääpaino työssäoppimisen kehittämisessä on ollut käytännön organisoinnissa. Täl-  
tä osin tulokset ovat hyviä. Työssäoppimisen laatuun ja sen varmistamiseen ei kui-  
tenkaan ole kiinnitetty riittävää huomiota. On tärkeää rakentaa mittari, jolla laatua  
mitataan.
- Työssäoppimista on kehitetty projektirahoituksen turvin, ja sen loppuminen uhkaa  
paitsi työssäoppimisen kehittämistä jatkossa myös toteuttamiseen liittyviä tukitoi-  
menpiteitä mm. työpaikkaohjaajien koulutusta. Jatkossa kehittämisprojekteissa tu-  
lisi kiinnittää erityistä huomiota sellaisiin ratkaisuihin, jotka jäävät elämään oppilai-  
toksessa ja työssäoppimispaikoilla projektirahoituksen päätyttyä.

## 6.8 Työssäoppimisen vaikuttavuus

*Järjestäjistä 57 % ylitti laatutason ja 43 % ei ylittänyt sitä. 71 % opiskelijoista opiskeli laatu-  
tason ylittäneissä yksiköissä.*

Arvioinnissa selvitettiin opiskelijoiden työhön sijoittumista ja valmistuneiden työttö-  
myyttä kahtena esimerkkivuonna. Vertailut tehtiin vuosina 2000 (ennen työssäoppi-  
mistä) ja 2004 (työssäoppimisen toteuduttua jo laajasti). Arviointiryhmä päätyi otta-  
maan tämän tarkastelun tähän yhteyteen siitä huolimatta, että työllistymisen ja työs-  
säoppimisen välisen yhteyden selvittäminen on luotettavasti vaikeaa – jopa mahdo-  
tonta muun muassa siksi, että on vaikeaa arvioida muiden yhtäaikaisten tekijöiden  
vaikutusta ja toimintaympäristön jatkuvia muutoksia. Vertailuun on otettu ko. vuosi-  
na arviointiin osallistuneiden järjestäjien yksiköistä valmistuneet ja niiden sijoittu-  
minen valmistumista seuraavan puolen vuoden aikana (liite 11).

***Opiskelijat ovat työllistyneet vuonna 2004 paremmin kuin vuonna 2000 lä-  
hes kaikissa ryhmissä.*** Valmistuneiden työllistyminen on parantunut eniten Itä-Suo-  
messä ja Lapissa ko. ajanjaksona. Valtiojärjestäjissä työllistyminen on heikentynyt,



**Kuvio 35.** Vaikuttavuuden laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna



mikä johtunee opiskelija-aineksesta (esimerkiksi vaikeammin työllistyvistä erityisopiskelijoista). ***Opetussuunnitelmaperusteisesta koulutuksesta valmistuneiden opiskelijoiden työttömyys ei kuitenkaan ole laskenut, pikemminkin hieman huonontunut.*** Näyttöperusteisesta koulutuksesta valmistuneiden työttömyysaste on pienentynyt.

Systemaattista yhteyttä työllisyyden ja työttömyyden muutoksen ja työssäoppimisen laadun välillä ei voida havaita tämän aineiston perusteella. Talouden suhdanteiden vaihtelu on todennäköisesti suurempi selittävä tekijä kuin työssäoppiminen sinänsä. Järjestäjien oma käsitys kuitenkin tukee sitä havaintoa, että työssäoppiminen on vaikuttanut positiivisesti opiskelijoiden työllistymiseen.

### **Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistäminen työssäoppimisen avulla**

Itsearvioinneissa työssäoppimisen vaikuttavuutta tarkastellaan melko suppeasti ja pääosin yksilötasolla. Yksilötasolla on nähtävissä mm. opiskelijan ammattitaidon kehittyminen, itsenäistyminen sekä työllistymisen helpottuminen. Vastaavasti rekrytointi työpaikoille helpottuu. Työelämävalmiudet, työelämälähtöisyys ja työllistyminen nähtiin siis vaikuttavuuden keskeisinä tekijöinä. Oikeastaan kysymys on enemmänkin välittömistä vaikutuksista, kun taas laajemmat yhteiskunnalliset vaikuttavuuden merkit jäävät vähälle arviolle. Tärkeimpinä työssäoppimisen tuloksina monesti pidetään toisaalta opiskelijan työllistymistä ja toisaalta työpaikan mahdollisuuksia saada ammattitaitoista työvoimaa.

Järjestäjien mielestä ***työssäoppimisen tavoitteet painottuvat*** seuraavasti (6 asiaa tärkeimmästä vähemmän tärkeään) opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa:

- turvaa opiskelijoille työelämälähtöisen ammattitaidon
- edistää nuorten työmarkkinoille siirtymistä ja lisää työmarkkinatietoisuutta
- tekee tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- syventää ammatillista osaamista
- lisää tutkinnon työelämävastaavuutta
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia työelämään.

Järjestäjien mielestä ***kriittisiä kysymyksiä*** ovat:

- käsitteiden ja perusteiden selkiyttäminen työnantajille
- opiskelijoiden työelämävalmiuksien parantaminen sekä opettajien työelämätaitojen ajantasaisuus
- työpaikkaohjauksen vaatimukset sekä työssäoppimisen ohjaajien resurssien vähäisyys ja työssäoppimiseen tarkoitettujen resurssien ohjautuminen muuhun tarkoitukseen
- työssäoppimisen ohjaus ja sen saatavuus sekä opiskelijoiden arviointi
- työpaikkojen sitouttaminen, työtehtävien yksipuolisuus ja työpaikan ammatillinen kapea-alaisuus sekä eri tahojen ristiriitaiset odotukset
- työssäoppimisjaksojen sijoittaminen opiskeluajalle ja opiskelijoiden käyttäminen työvoimana
- työturvallisuuteen liittyvien asioiden erilainen painotus työpaikoilla ja kouluissa.

## Vahvuudet

- Järjestäjien laatimat kuvaukset viestivät laajaa yhteiskunnallista vaikuttavuutta, vaikka kokonaisarvioinnin mukaan siinä on vielä parannettavaa. Erityisesti painottuvat **työelämän kehittämiseen ja kilpailukykyyn liittyvät näkökohdat**. Myös työmarkkinatietoisuus paranee, ja työelämän toimintatavat tulevat paremmin tutuiksi oikeissa ympäristöissä. Koulutuksen työelämävastaavuutta pidetään työssäoppimisen myötä aiempaa parempana. Raja-aita työelämään on madaltunut.
- **Ammattiosaaminen syvenee**. Oppimistulokset ovat työammatin kannalta parempia, ja opinnäytetyöt luovat työpaikoille uusia mahdollisuuksia. Oppimistulosten paraneminen johtaa yhä parempaan työllistymiseen ja helpottaa yleensä siirtymistä työelämään. Työssäoppiminen motivoi opiskelijoita ja vähentää myös keskeyttämistä.
- **Opettajien työelämä tietous paranee**, ja työpaikoista tulee pysyvämpi osa koko ammatin oppimista ja ohjausta. Opettajien rooli kehittyy ennen muuta hyvien käytäntöjen luomiseen oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Vaikka oppimisesta valtaosa tapahtuu edelleen oppilaitoksen tiloissa, heijastuvat työssäoppimisen monipuoliset kokemukset muutenkin oppimiseen ja opetukseen.
- **Erityisopetuksen vaikutukset** ovat hyvin myönteisiä. Erityisopetuksen ja tukitoimien tarve ja olemassaolo tunnustetaan. Työssäoppiminen on joissakin tilanteissa ratkaisevasti muuttanut syrjäytymisuhan alla olevien tutkintotavoitteista opiskelua. Onnistumisen kokemukset ovat tärkeitä, ja työssäoppiminen tarjoaa niitä enemmän kuin perinteinen luokkaopetus.
- Työssäoppiminen on opiskelijalle aito mahdollisuus luoda **omaa ammatti-identiteettiä ja yrittäjyyttä**. Työpaikoilla koettava ympäristö, osaamisvaatimukset ja pelisäännöt on helpompi kokea aitoina ja oikeina. Oppilaitoksen työtoiminta ei edusta yrittäjyyttä siten kuin työpaikoilla tapahtuva toiminta erityispiirteinen. Tämä ei vähennä oppilaitoksessa annettavan työkasvatuksen täydentävää merkitystä. Vähäpätöistä ei myöskään ole se, että työssäoppiminen voi stimuloida suuntautumista ammatinharjoittamiseen ja yrittäjyyteen todellisemmin kuin oppilaitoksen hyvää tarkoittava muutaman opintoviikon vastaava teoriakurssi.

## Kehittämiskohteet

- **Työssäoppimisen roolin vahvistaminen osana ammatin kokonaisvaltaista oppimisesta**. Joissakin tapauksissa työssäoppiminen profiloituu liiaksi työpaikan ehdoilla, minkä takia opetussuunnitelman tavoitteet hämärtyvät. Toisaalta opetussuunnitelman pitää tunnustaa ja seurata työelämän osaamistarpeita ja ohjata työssäoppimista sen mukaan. Opiskelun aikana tärkeää on tutkinnon suorittaminen mahdollisimman työelämälähtöisesti. Työllistymisen jälkeen tärkeää on puolestaan kehittyä mahdollisimman nopeasti työammatin taitajaksi.
- Jotta työssäoppimisesta tulisi vaikuttavaa, suurin haaste on vakiinnuttaa ja vahvistaa järjestelmän niitä tekijöitä, joilla **työelämän ja työpaikkojen kumppanuus kehittyy kokonaisuutena**. Työmarkkinoilla tapahtuva kehitys on haaste kaikille ja eri osapuolet – työmarkkinat, työpaikat ja koulutus – ovat yhä enemmän riippuvaisia toisistaan. Siksi niiden koulutusta koskevat mekanismit tulee olla hyvässä kunnossa.
- **Yksittäisiä parannuskohteita** ovat mm. koulutustarpeiden ennakointi, erityisopiskelijoiden aseman turvaaminen, ohjauksen ammattitaito ja ohjausresurssien riittävyys. Tärkeää on myös hankkia lisää (tasalatauisia) työssäoppimispaikkoja, harjaannuttaa opiskelijoiden työssäoppimisvalmiuksia, vahvistaa työssäoppimispaikkojen hankkimista ja ammatillisten neuvottelukuntien roolia sekä seuranta- ja palaute- ja arviointijärjestelmän kehittämistä.



- Vähäiselle huomiolle tässä jää koko toisen asteen ***koulutuksen opiskelijavirtojen ja työelämätarpeiden vastaavuuden arviointi***. Jos vain osa ikäluokasta ja koulutusjärjestelmästä vastaa työelämän osaamistarpeita ja on mukana koulutuksen mitoituksia tarkasteltaessa, tilanne voi olla kestämaton. Mikäli työmarkkinoilla tapahtuva kehitys muuttuu todelliseksi työvoimapulaksi, ei ammatillisen koulutuksen työssäoppimisella riitä voimaa ratkaista koko kysymystä. Tässäkin tarvitaan tarkastelua, jossa otetaan huomioon kokonainen yksittäinen ikäluokka.

# 7

## Näyttötutkintoon valmistava ammatillinen peruskoulutus: oppisopimuskoulutus

Tässä luvussa kuvataan näyttötutkintoon valmistavan ammatillisen peruskoulutuksen (oppisopimus) tuloksia arviointikohteittain. Toimintakuvauksia oli 60 koulutuksen järjestäjältä.

### 7.1 Strategiat ja toimintaperiaatteet

Koulutuksen järjestäjillä ei yleisesti ole strategisia suunnitelmia, jotka koskevat oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Jotkut – erityisesti suuret koulutuksen järjestäjät – ovat laatineet myös oppisopimuskoulutusta koskevat strategiset suunnitelmat ja linjaukset. Nämä suunnitelmat on yleisesti integroitu järjestäjän muuhun strategiaan ja kokonaisuutta koskeviin kuvauksiin. Ne päivitetään myös osana suurempaa kokonaisuutta. Olemassa olevat strategiat koskivat koulutusmuotoa, paikallishallintoa ja sitä kautta myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Hyvänä pohjana strategiassa on ollut esimerkiksi oppisopimuskoulutusta käsittelevä laadunhallintasuositus vuodelta 2002. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen strateginen suunnittelu liittyy oppisopimuskoulutuksessa koko oppimisprosessin suunnitteluun. Sen strategiasta viestitetään erilaisissa tiedotustilaisuuksissa ja käyntien yhteydessä. Oppisopimuskoulutuksessa työpaikalla tapahtuvan oppimisen strategiset linjaukset ovat, muusta työssäoppimisesta poiketen, myös korostetusti osa yrityksen strategiaa. Muun muassa työsuhdekysymykset vaikuttavat työpaikalla tapahtuvan oppimisen strategiaan.





Työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja koko koulutusprosessin suunnittelu lähtee oppisopimuskoulutuksessa – muusta koulutuksesta poiketen – työpaikan tarpeista. Olennaista on, että suunnittelussa nämä tarpeet integroidaan tutkinnon tavoitteisiin ja opiskelijan aikaisempaan kokemukseen. Asiakaslähtöisyys, henkilökohtaistaminen ja yhteistyö korostuvat suunnittelussa. Suunnittelu on eri intressiryhmien tavoitteiden yhteensovittamista ja edellyttää eri osapuolten välistä dialogia ja kompromisseja. Laadittua suunnitelmaa tulee voida myös muuttaa. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelua helpottavat muun muassa se, että koulutuslalle voidaan muodostaa oma ryhmä, ja se, että yrityksestä useampi työntekijä koulutetaan samanaikaisesti. Suunnitteluvaiheessa vastuu siirtyy työpaikoille ja opiskelijoille. Oli myös käytäntöjä, joissa näyttömasteri laatii työssäoppimissuunnitelman.

### ***Vahvuudet***

- Jotkut järjestäjät päivittävät työpaikalla tapahtuvan oppimisen strategiset linjaukset vuosittain osana toimintasuunnitelmaansa.
- Oppisopimusta koskevat strategiset linjaukset viestitetään työpaikoille ja opiskelijoille käyntien yhteydessä tai erilaisissa tilaisuuksissa.
- Työelämän tahot voivat vaikuttaa koulutuksen järjestäjien strategiaan linjauksiin ja tavoitteisiin.
- Oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskeva strateginen suunnittelu integroituu osaksi järjestäjän ohjausta ja laatujärjestelmää. (esim. BSC, EFQM).
- Kansalliset oppisopimuskoulutusta koskevat linjaukset ja strategiset painopisteet toimivat hyvänä pohjana koulutuksen järjestäjille. Kansallista laadunhallintasuositusta käytetään myös pohjana, jolle rakennetaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen laatua.
- Koulutuksen järjestäjät hyödyntävät ennakointi- ja arviointitietoja suunnittelussaan.

### ***Kehittämiskohteet***

- Oppisopimuskoulutusta koskevia strategista suunnittelua on ollut vaikea sovittaa yhteen muun peruskoulutuksen kanssa.
- Strategista suunnittelua kehitetään niin, että se johtaa entistä suunnitellumpaan ja hallitumpaan oppimisen järjestämiseen työpaikalla.
- Määrällisten tavoitteiden lisäksi laaditaan aina myös laadulliset tavoitteet.
- Luovutaan ajattelusta “tehdään niin kuin ennenkin”.

## **7.2 Johtaminen**

Oppisopimuskoulutuksen johtamisessa ja muussa koulutuksessa on eroja, jotka tulevat ilmi paikallishallinnon organisoimisessa. Organisointi vaikutti usein siihen, miten työpaikalla tapahtuva oppimisen johtaminen nähtiin. Useimmiten ajateltiin, että työsuhteeseen perustuvan oppisopimuskoulutuksen johtamisvastuu kuuluu työpaikoille. Työpaikalla tapahtuva oppiminen nähdään osaksi tuottavaa työtä. Oppisopimusopiskelija on ensisijaisesti yrityksen työntekijä. Monesti työpaikalla tapahtuvan oppimisen johtaminen oli nimettyjen ja/tai koulutettujen työpaikkakouluttajien tehtävä.

Työpaikkoja avustavat koulutuksen järjestäjän edustajat, koulutustarkastajat tai vastaavat sekä myös opettajat. Koulutuksen järjestäjän työtä kuvattiin myös käsitteellä konsultatiivinen toimintatapa. Myös koko työyhteisön tai työpaikkojen tiimien katsottiin johtavan oppimista työpaikalla. Tietopuolisen koulutuksen järjestäjä tai koulutustarkastaja ohjeistaa usein työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Johtamisen haasteeksi nähtiin se, miten voidaan yhdistää useiden eri tahojen intressit. Yleensä johtamisjärjestelmää pidettiin huomattavasti keskitetympänä ja selkeämpänä kuin oppilaitosmuotoisen peruskoulutuksen työssäoppimisessa.

### ***Vahvuudet***

- Koulutuksen järjestäjä johtaa koko oppisopimuskoulutusprosessia ja myös työpaikalla tapahtuvaa oppimista.
- Johtamisessa on kehittyneitäkin työtapoja, mm. dialogisuutta, konsultointia.
- Informaalista johtamista ja -valvontaa toteutetaan erilaisin toimenpitein.

### ***Kehittämiskohteet***

- Vastuu työpaikalla tapahtuvasta oppimisen johtamisesta on liikaa työpaikoilla.
- Johtamisvastuut määritetään tulevaisuudessa nykyistä selkeämmin.
- Yhteisistä tavoitteista ja pelisäännöistä sovitaan.

## **7.3 Henkilöstövoimavarat**

Koulutuksen järjestäjät mieltävät henkilöstövoimavaroihin kuuluvaksi työelämän edustajat, koulutuksen järjestäjän edustajina koulutustarkastajat/-suunnittelijat, opettajat sekä sellaiset opettajat tai koulutussuunnittelijat, jotka ovat saaneet näyttömestarikoulutuksen. Työelämän henkilöstön osallistuminen oppisopimuskoulutuksen työpaikkaoppimiseen edellyttää yhteistyötä. Yhteistyötä helpottaa, jos on yhteinen näkemys tavoitteista ja vastuista sekä yhteinen kieli. Ne voidaan saavuttaa koulutuksen ja hyvän vuorovaikutuksen kautta. Työpaikkojen edustajien koulutus nähtiinkin keskeisenä voimavarana ja resurssina. Koulutusta on tarjottu erimuotoisena. Työpaikkakouluuttajien ohjausaika oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa on selvästi pitempi ja syvällisempi kuin muussa työssäoppimisessa. Pitkä työpaikalla tapahtuva oppimisjakso antaa runsaasti kokemusta, joka muuntuu lisääntyväksi osaamiseksi.

Hankintasopimuksessa on yleensä määritelty opettajien resurssit ja käyntien määrät, mikäli niitä ohjauksen järjestämisessä on. Näin ei kaikilla kuitenkaan ole. Usein koulutussuunnittelijat ovat toimineet kaikissa tehtävissä, avustaneet ja kouluttaneet myös työpaikkaohjaamiseen. Paikallishallinnon henkilöstön valinnassa on osaltaan kiinnitetty huomiota osaamiseen ja monipuolisuuteen. Tehtäviä on laajennettu prosessiohjaukseen ja jopa integraatio-ohjaajan nimikettä on käytetty. Oppisopimushenkilöstön päivittäinen yhteistyö yritysten kanssa vahvistaa työelämäosaamista. Henkilöstöresurssit ja taloudelliset resurssit ohjataan siten, että oppisopimuksen voi solmia milloin vain.



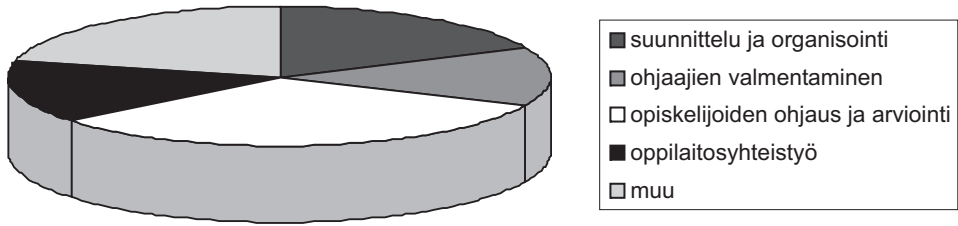
Opettajilta on edellytetty pedagogista osaamista ja työelämäkokemusta. Tämä on otettu huomioon myös rekrytoinnissa. Näyttötutkintomestarien käyttö esimerkiksi suunnittelussa ja joskus myös ohjaamisessa on lisääntynyt. Näyttömestari voi olla joko suunnittelija tai opettaja. Koulutusalat on joissakin tapauksissa jaettu koulutus-suunnittelijoiden kesken. Joskus on myös korostettu moniammatillisuutta toiminnassa. Tämä on lähinnä kustannus- ja toimintamallikysymys.

Työpaikkakouluttajia on koulutettu oppisopimuskoulutukseen jo vuodesta 1996. Ensimmäisen ESR-projektin aikana 1996–1999 koulutettiin 6 000 työpaikkakouluttajaa. Nyt esitetty luku 7 366 kuvaa tilannetta 2000-luvulla. Edelleen on jatkuva tarve kouluttaa työpaikkakouluttajia, koska uusia sopimuksia ei aina tehdä työpaikkaan, jossa on jo tehtävään koulutettu henkilö ja kouluttajia siirrytään eläkkeelle ja muihin tehtäviin jne.

Laskennallisesti yhtä koulutettua työpaikkakouluttajaa kohden on 1,8 opiskelijaa, joskin käytännössä yli 4000 opiskelijan työpaikassa ei ole koulutettua ohjaajaa (kolmannes, 34 %). Kun otetaan huomioon oppisopimuskoulutuksen ominaispiirteet, voidaan pitää positiivisena sitä, että koulutettuja ohjaajia on sängen runsaasti. Työpaikkakouluttajat ohjaavat opiskelijaa pitkän ajanjakson aikana jopa kolmekin vuotta. Arvioitu ohjaukseen käytetty viikkoaika on suurehko: keskimäärin 16 h/vko. Sitä nostaa kaupan ja hallinnon alalla arvioitu muita aloja korkeampi ohjausaika.

**Taulukko 23.** Työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyvät henkilöstövoimavarat koulutusaloittain oppisopimuskoulutuksessa

| Ala                            | Sopimusten määrä/koulutus-tarkastaja | Koulutus-tarkastajien käyntien määrä työpaikoilla keskimäärin | Työpaikka-kouluttajien opiskelijoiden ohjaukseen käytämä aika/viikko keskimäärin | Opettajien työssä-oppimiseen käyttämä työaika/viikko keskimäärin | Koulutettujen työpaikka-kouluttajien kokonaismäärä | Opiskelijoiden työpaikkojen määrä, joissa ei ole koulutettua työpaikkakouluttajaa | Opiskelijamäärä |
|--------------------------------|--------------------------------------|---|--|--|--|---|-----------------|
| Tekniikka ja liikenne          | 79                                   | 29  | 15   | 8  | 2 163  | 1 211   | 3 945           |
| Kauppa ja hallinto             | 80                                   | 43  | 28   | 9  | 1 078  | 1 484   | 3 956           |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 35                                   | 10  | 13   | 4  | 1 331  | 515   | 1 050           |
| Sosiaali ja terveys            | 68                                   | 15  | 14   | 6  | 2 185  | 723   | 2 268           |
| Luonnonvara                    | 15                                   | 8   | 9  | 2  | 243  | 285   | 871             |
| Kulttuuri                      | 9                                    | 3   | 6  | 1  | 91   | 65  | 440             |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 11                                   | 4   | 6  | 3  | 278  | 164   | 751             |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>42</b>                            | <b>16</b>   | <b>13</b>  | <b>5</b>   | <b>7 366</b>                                       | <b>4 447</b>  | <b>13 281</b>   |



**Kuvio 36.** *Oppisopimushenkilöstön työnjako*

Oppisopimushenkilöstön työt jakautuvat suunnitteluun ja organisointiin, ohjaajien tai työpaikkojen valmentamiseen, opiskelijakontakteihin sekä oppilaitosyhteistyöhön ja muuhun toimintaan. Opiskelijoiden koulutusjärjestelyt muodostavat suurimman yksittäisen työkohteen. Henkilöstön työnkuva vaikuttaa varsin monipuoliselta ja haastavalta.

#### **Vahvuudet**

- Koulutuksen järjestäjällä on oppisopimuskoulutuksessa osaava ja motivoitunut henkilöstö.
- Oppisopimushenkilöstöllä on kiinteät työelämäyhteydet.
- Tietopuolisen opetuksen opettajat ovat alansa asiantuntijoita, mikä vahvistaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ja siihen liittyviä oppimistehtäviä.

#### **Kehittämiskohteet**

- Näyttötutkintomestareita käytetään koulutussuunnittelussa nykyistä enemmän. Lisäksi oppisopimushenkilöstölle tulisi turvata näyttötutkintomestari- tai vastaava koulutus.
- Työpaikkakouluttajakoulutuksen tarjonta varmistetaan myös tulevaisuudessa. Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistumista tehostetaan oppisopimuskoulutuksessa.
- Tulevaisuudessa turvataan osaavan ja oppisopimuskoulutuksesta innostuneen henkilöstön rekrytointi ja koulutus.

## **7.4 Kumppanuudet ja resurssit**

Kumppanuudet oppisopimuskoulutuksessa ja siihen liittyvässä työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa sisältävät yhteistyötä eri tahojen kanssa. Keskeisiä tahoja ovat ne yritykset ja yhteisöt sekä oppilaitokset, jotka järjestävät koulutusta. Muita ovat mm. työvoimaviranomaiset (työvoimatoimistot, TE-keskukset), työsuojeluviranomaiset, työmarkkinajärjestöt, yrittäjäjärjestöt, vakuutusyhtiöt ja KELA. Myös muut oppisopimuskoulutuksen paikallishallinnon edustajat toimivat kumppaneina, esimerkiksi kansainvälistymishankkeissa. Kumppanuudet koskevat pääsääntöisesti oppisopimuskoulutusta koulutusmuotona. Niiden hoitamiseen ei yleensä ole mitään erityistä suunnitelmaa.



Tutkintojen laaja-alaisuus saattaa edellyttää opiskelijoilta työnkiertoa ja myös työskentelyä toisessa työpaikassa. Tällaisia koulutusrenkaita (-kumppaneita) oli arvioiden mukaan 18 % oppisopimustyösuhteista. Koulutuksen järjestämisalueen ulkopuolella työskenteli 10 % opiskelijoista. Tekniikan ja liikenteen sekä kaupan ja hallinnon koulutusaloilla opiskelijoita työskenteli muita enemmän järjestämisalueen ulkopuolella.

Työpaikkojen saatavuus on huonoin kulttuurialalla. Myös luonnonvara-alalla oppisopimuspaikkojen saatavuus on heikentynyt. Työpaikkoja on parhaiten saatavilla matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla (taulukko 24). Kaikista oppisopimusopiskelijoista 18 % opiskeli työpaikassa, jossa oli enemmän kuin yksi oppisopimusopiskelija. Koulutuspaikkakunnan ulkopuolella opiskelijoista oli noin 10 %.

**Taulukko 24.** Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet oppisopimuskoulutukseen liittyvässä työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä

| Ala                            | Työpaikat     | Työpaikat, joilla enemmän kuin yksi opiskelija | Oman maakunnan ulkopuolella | Työpaikkojen saatavuus (1–5) | Saatavuuden muutos <sup>13</sup> -2 +2 |
|--------------------------------|---------------|--|-----------------------------|------------------------------|--|
| Tekniikka ja liikenne          | 3 945         | 691  | 576                         | 3,3                          | ,33                                    |
| Kauppa ja hallinto             | 3 956         | 574  | 392                         | 3,2                          | ,20                                    |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 1 050         | 207  | 68                          | 2,7                          | 1,93                                   |
| Sosiaali ja terveys            | 2 268         | 632  | 154                         | 3,2                          | ,34                                    |
| Luonnonvara                    | 871           | 110  | 53                          | 2,4                          | -,45                                   |
| Kulttuuri                      | 440           | 31   | 25                          | 1,6                          | -,22                                   |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 751           | 105  | 119                         | 2,7                          | -,17                                   |
| <b>Yhteensä</b>                | <b>13 281</b> | <b>2 350</b>                                   | <b>1 384</b>                |                              |  |

### Vahvuudet

- Yhteistyö muiden oppisopimustoimistojen, viranomaisten, yrittäjien ja järjestöjen kanssa on jatkuvaa.
- Kumppanuussopimuksia on tehty yrittäjäjärjestöjen kanssa.

<sup>13</sup> Muutoksen arviointiasteikko: 1(-2) = vaikeutunut merkittävästi, 2(-1) = vaikeutunut hieman, 3(0) = ei muutoksia, 4(+1) = parantunut, 5(+2) = parantunut merkittävästi.

### ***Kehittämiskohteet***

- Kumppanuus nähdään joskus vain sopimuskohtaisesti eikä laajemmin.
- Kumppanuussopimuksia tulee tehdä monella tasolla.
- Varmistetaan oppisopimuspaikkojen saatavuus myös tulevaisuudessa.

## **7.5 Taloudelliset voimavarat**

Oppisopimuskoulutuksessa maksetaan työnantajille koulutuskorvaus toisin kuin opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa. Tämän lisäksi järjestäjille aiheutuu menoja, jotka liittyvät hallintoon ja koulutuksen suunnitteluun, prosessiohjaukseen, opetuksen ostoon sekä opettajien mahdollisiin ohjauskäynteihin.

Maksetut koulutuskorvaukset vaihtelivat koulutuksen järjestäjän mukaan. Järjestäjiltä saatujen tietojen mukaan koulutuskorvaukset vaihtelivat kuukausittain 75 eurosta 260 euroon. Keskimäärin koulutuskorvaus on n. 138 euroa / kk. Erot eri alojen välillä olivat pieniä.

Vajaalla puolella järjestäjistä oli käytettävissä erillistä kehittämisrahaa työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen. Raha oli keskimäärin noin 10 000 euroa.

**Taulukko 25.** *Työnantajille maksettavien koulutuskorvausten määrä opiskelijaa kohden keskimäärin aloittain eriteltyinä*

| Ala                            | Euroa/<br>opiskelija |
|--------------------------------|----------------------|
| Tekniikka ja liikenne          | 138                  |
| Kauppa ja hallinto             | 139                  |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 140                  |
| Sosiaali ja terveys            | 129                  |
| Luonnonvara                    | 139                  |
| Kulttuuri                      | 132                  |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 168                  |

### ***Vahvuudet***

- Koulutuskorvauksia maksetaan osoituksena ohjaukseen liittyvien kustannusten ja kamisesta.
- Järjestäjien mahdollisuudet päättää koulutuskorvauksista antaa mahdollisuuden painottaa eri tavoin alueellisia tavoitteita ja painopisteitä.



### ***Kehittämiskohteet***

- Sekä kansallisesti että järjestäjätasolla kehitetään oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista työssäoppimisen kanssa tasavertaisesti. Hyvät käytännöt hyödynnetään molempiin suuntiin. Kehittämisen voimavarat myös turvataan.
- Koulutuksen järjestäjät hyödyntävät kehittämistoiminnassa nykyistä enemmän erilaista hankerahoitusta.
- Koulutuskorvausten tasoa seurataan ja säilytetään niissä kohtuullinen taso.

## **7.6 Tietojen hallinta**

Tietojen hallinta tapahtuu yleensä jonkin ohjelman avulla. Tällaisia ohjelmia ovat SopimusPro, Sopimus 2000, MultiPrimus, Osku, jne. Opiskelijakohtaista palautetta on joillakin tahoilla kerätty, mutta se ei ole tavallista. Tietojen hallinta liittyy sopimustietoihin, kustannusten seurantaan sekä raportointiin. Koulutuksen järjestäjistä (N = 60) 23 %:lla ei itsearvioinnin mukaan ollut oppisopimuspaikkarekisteriä. Tämä tilanne toteutui sekä joillakin pienillä että suurilla järjestäjillä. Järjestäjäkohtainen rekisteri oli ilmoituksen mukaan 58 %:lla. 10 %:lla järjestäjistä oli koulutusala-kohtainen rekisteri.

### ***Vahvuudet***

- Oppisopimuskoulutuksen tietojen hyvätasoinen ja selkeä hallinta.

### ***Kehittämiskohteet***

- Järjestäjät kehittävät ja ottavat käyttöön oppisopimuspaikkarekisterit.
- Järjestäjät keräävät laadullisia palautetietoja systemaattisesti.
- Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointitietoja luokitellaan ja niitä myös käytetään kehittämisen perustana.

## **7.7 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosessit**

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosesseja analysoitaessa kysyttiin ohjauksen toteutumisen eroista suhteessa oppilaitosmuotoiseen työssäoppimiseen. Painopisteenä on työpaikalla tapahtuva ohjaus. Alkuvaiheen järjestelyjen hyvä johtaminen ja koordinointi antavat mahdollisuuden siihen, että ohjaus voidaan toteuttaa selkeän työnjaon pohjalta. Niinpä henkilökohtaisen opiskeluohjelman tekemiseen kiinnitetään paljon huomiota.

Henkilökohtainen opiskeluohjelma on tehty, ja se on myös toteutunut itsearvioinnin mukaan erittäin hyvin. Työtehtävien ja koulutustavoitteiden vastaavuus on myös hyvä. Hivenen parempi se näyttäisi olevan näyttötutkintotavoitteisessa koulutuksessa kuin ops-perusteisessa, mutta ero on marginaalinen. Keskimääräinen suunniteltu työpaikalla käyntien määrä on kolme. Erikseen tulevat sitten tilanteisiin liittyvät käynnit.

**Taulukko 26.** *Oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosessien toteutuminen aloittain eriteltyinä*

| Ala                            | HOPS laadinta | HOPSin toteutuminen | Työpaikan ja koulutuksen tavoitteiden vastaavuus | Mahdollisuus opiskella tutkinnon perusteiden mukaiset asiat | Oppisopimus-henkilöstön työpaikalla käyntien määrä oppisopimuksen aikana keskimäärin | Ulkomailla tapahtuva oppiminen vuonna 2004 | Ulkomailla tapahtuvan työssä-oppimisen pituus keskimäärin viikkoina |
|--------------------------------|---------------|---------------------|--|---|--|--|---|
|                                | %             | %                   | %  | %   | n  | n  | n   |
| Tekniikka ja liikenne          | 97            | 95                  | 82   | 80  | 3  | 10   | 8   |
| Kauppa ja hallinto             | 97            | 100                 | 83   | 79  | 3  | 8  | 7   |
| Matkailu, ravitsemis ja talous | 97            | 91                  | 85   | 82  | 3  | 6  | 5   |
| Sosiaali ja terveys            | 97            | 95                  | 84   | 79  | 4  | 12   | 9   |
| Luonnonvara                    | 96            | 87                  | 85   | 82  | 3  | 4  | 3   |
| Kulttuuri                      | 92            | 83                  | 83   | 75  | 3  | 2  | 4   |
| Vapaa-aika ja liikunta         | 96            | 88                  | 87   | 84  | 3  | 3  | 4   |

### **Vahvuudet**

- Henkilökohtainen opiskelusuunnitelma tehdään kattavasti.
- Työpaikkakohtaistaminen ja näyttösuunnitelma tukevat tutkinnon suorittamista ja osaamisen kehittymistä.
- Ohjauksessa korostuu järjestäjän informaallinen rooli, joka vahvistaa ohjaustehtävää työpaikoilla.

### **Kehittämiskohteet**

- Henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman seuranta tarkennetaan.

## **7.8 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen vaikuttavuus**

Itsearviointitulosten mukaan työpaikalla tapahtuva oppiminen *nostaa opiskelijan osaamisen tasoa*. Tähän vaikuttavat aidot työtehtävät, tuotannon vaatimukset, ohjaus, motivaatio jne. Työpaikalla tapahtuva oppiminen *vahvistaa opiskelijan ammatti-identiteettiä*, sillä hän paitsi oppii lisää myös *kasvaa työyhteisön jäseneksi*. Pitkäkestoinen työpaikalla tapahtuva oppiminen ylläpitää myös *myönteisen oppimisen asennetta ja edistää sisäistä yrittäjyyttä*. Vastuullisuus ja motivaatio niin työhön kuin oppimiseen lisääntyvät. Yritykselle työpaikalla tapahtuva oppiminen on osa tuotoksellisuutta, ja siinä toteutettu ohjaaminen *edistää kehittämisen ja oppimisen*





**näkökulmaa koko yrityksessä.** Myös **uusia työn sovellutuksia siirtyy koulutuksen kautta työtehtäviin.** Näin käy esimerkiksi silloin, kun oppimistehtävät liittyvät aitoon työn tekemiseen ja sen kehittämiseen. Valmistuva opiskelija on tehtäviinsä harjaantunut, ja häntä voidaan siksi käyttää suoraan yrityksen tarpeisiin.

Oppisopimuskoulutukseen liittyvän työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteiden tärkeys arvoitettiin järjestykseen asteikolla 1–11 (taulukko 27). Keskeisimmäksi seikaksi arvoitettiin se, että työpaikalla tapahtuva oppiminen **turvaa** oppisopimuskoulutuksessa **työelämälähtöisen ammattitaidon**. Toisaalta tärkeäksi nähtiin myös se, että työpaikalla tapahtuva oppiminen **syventää ammatillista osaamista**. Nämä tavoitteet katsottiin myös saavutettavan. Vähemmän tärkeäksi nähtiin koulutuksen ja työelämän yhteistyön edistäminen. Myöskään yhteiskunnallisen osallisuuden lisäämistä (syrjäytymisen ehkäisy) ei nähty tärkeäksi, vaikka juuri oppisopimuskoulutus on mahdollisuus monelle syrjäytymisvaarassa olevalle. Koulutuksen järjestäjien arviot olivat yllättävän samanlaisia. Järjestäjän koolla selitettäviä eroja ei juuri ollut.

**Taulukko 27.** Tärkeimmät tavoitteet oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa sekä oppilaitosmuotoiseen koulutukseen liittyvässä työssäoppimisessa

| Työpaikalla tapahtuva oppiminen  | Työssäoppiminen   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"><li>- turvaa opiskelijoille työelämälähtöisen ammattitaidon</li><li>- syventää ammatillista osaamista</li><li>- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia työelämässä</li><li>- edistää aikuisten työmarkkinoilla pysymistä ja työuran pidentämistä</li><li>- lisää koulutuksen ja työelämän vastaavuutta</li><li>- edistää nuorten työmarkkinoille siirtymistä ja työmarkkinatietoisuutta.</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>- turvaa opiskelijoille työelämälähtöisen ammattitaidon</li><li>- edistää nuorten työmarkkinoilla pysymistä ja työuran pidentämistä</li><li>- tekee tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja</li><li>- syventää ammatillista osaamista</li><li>- lisää koulutuksen ja työelämän vastaavuutta</li><li>- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia työelämään.</li></ul> |

### Vahvuudet

- Oppisopimuskoulutuksen työelämälähtöisyys.
- Oppisopimuskoulutuksen työllistymisvaikutus on huomattava.
- Osaamisen kehittyminen ja tutkinnon suorittaminen näyttöjä hyödyntäen lähentävät työelämää ja koulutusta laajemminkin.
- Koulutuksen järjestäjät näkevät tavoitteet varsin yhteneväisesti.

### Kehittämiskohteet

- Koulutuksen ja työelämän suhteiden lähentäminen tulee nähdä laajemminkin koulutuksen järjestäjän näkökulmasta katsottuna.
- Syrjäytymisen ehkäisemisen on nostettava myös strategiseksi tavoitteeksi.

# 8

## Parhaat käytännöt

Koulutuksen järjestäjillä oli mahdollisuus kuvata yksi työpaikalla tapahtuvan oppimisen paras käytäntö. Arviointilomakkeissa nimettiin joitakin teema-alueita, mutta järjestäjillä oli mahdollisuus esittää myös muuhun alueeseen liittyvä käytäntö. Parhaat käytännöt jakautuivat taulukon 29 mukaisesti teema-alueille.

Raportissa kuvattujen parhaiden käytäntöjen valinta perustui arviointiryhmän konsensuspäätökseen. Lopullisessa valinnassa painotettiin eri sisältöalueista koostuvaa monipuolisuutta. Valitut parhaat liittyivät seuraaviin teema-alueisiin:

- alueellinen yhteistyö (1)
- pedagogiikka (4), josta 3 edusti verkkoympäristöä
- työelämäläheinen produktio tai muu yhteys (2).

**Taulukko 28.** Parhaiden käytäntöjen jakautuminen eri osa-alueille

| Teema-alueet         | Kaikki järjestäjät (esiarviointi) | I-arviointi | II-arviointi |
|----------------------|-----------------------------------|-------------|--------------|
| Alueellisuus         | 3                                 | 3           | 3            |
| Verkostoituminen     | 7                                 | 4           | 4            |
| Henkilöstövoimavarat | 11                                | 5           | 2            |
| Strategiat           | 8                                 | 2           | 0            |
| Pedagogiikka         | 59                                | 15          | 10           |
| Laadunhallinta       | 20                                | 4           | 1            |
| Muu                  | 14                                | 2           | 4            |
| Yhteensä             | 94                                | 35          | 24           |



## 8.1 Alueellista yhteistyötä koskeva paras käytäntö

### 1 Jyväskylän ammattiopisto: Työssäoppimisen kehittäminen maakunnallisena yhteistyönä

Ammatillinen koulutus on integroitu Keski-Suomessa osaksi maakunnallista ja alueellista kehitystyötä. Ammatillinen koulutus on laatimassa maakunnan ja seutukuntien kehittämisstrategioita ja -ohjelmia ja toimii niiden yhtenä toteuttajana. Yhteistyö perustuu sopimukseen ja yhteisesti hyväksytyihin koulutuspoliittisiin teeseihin. Jyväskylän ammattiopisto maakunnan suurimpana koulutuksen järjestäjänä vetää tätä kehittämisprojektia.

Työelämälähtöisen kehittämisen on mahdollistanut kuntayhtymien panostus ja laaja yhteinen hanketoiminta. Kuntayhtymien yhteiset EU-rahoitteiset hankkeet viiden vuoden aikana ovat olleet: Työssä oppiva Keski-Suomi, Työssäoppiminen ja ennakointi Keski-Suomessa, Taitavaks – osaamisen kehittäminen, Taitavaks – työssäoppimisen laatu, Työelämälähtöinen oppiminen tekniikan ja liikenteen aloilla, Opettajien työelämäosaaminen ja työssäoppimisen kehittäminen pienissä yrityksissä Keski-Suomessa sekä Opettajien työelämäjaksot Keski-Suomessa.

Taitava Keski-Suomi -toimintamalli perustuu *kolmen räjäytyksen strategiaksi* kutsuttuun ideaan:

- räjäytetään hallinnolliset rakenteet
- räjäytetään oppiminen oppimispaikkoihin
- räjäytetään maantieteelliset rajat.

Taitava Keski-Suomi -strategia ajattelutapana laajentaa perinteisen yksittäisen oppilaitostarkastelun, sillä huomio kiinnittyy maakunnalliseen kehittämiseen. Toiminnan tasolla korostuu yhteinen suunnittelu, ohjaus ja kehittäminen, mutta alueellinen ja paikallinen toteutus. Toimintaa kehitetään maakunnallisena yhteistyönä, joka ei rajoitu hallinnollisiin organisaatorakenteisiin, vaan kehittäminen on jäsennetty yhteiseksi kehittämisteemoiksi (esim. työssäoppiminen). Kehittämistä ohjataan maakunnallisesti yhtenä kokonaisuutena.

Yhdensuuntaisella kehittämisellä tavoitellaan ammatillisen koulutuksen yhteisen *maakunnallisen laatukuvan muodostumista*. Laatukuva muodostuu usean eri asian summana. Työssäoppimisessa asiakaslähtöinen toiminta edellyttää oppilaitosrajat ylittäviä yhtenäisiä toimintatapoja.

### Työelämäyhteistyön muotoja työssäoppimisen kehittämisestä

#### *Työpaikkaohjaajakoulutus*

Koulutuksia on järjestetty maakunnallisesti sekä toimialakohtaisina ryhminä että eri toimialojen yhteisryhminä. Erityisesti on panostettu mikroyrityksiin, joista osa sijaitsee hajallaan maakunnassa. Jotta pienyritykset ovat voineet osallistua työssäoppimi-

seen, on laadittu työpaikkaohjaajien koulutusmalli yhdessä Jyväskylän ammattikorkeakoulun ammatillisen opettajakorkeakoulun kanssa jalkautumalla työpaikoille.

### ***Henkilöstön kehittäminen***

Opettajilla on mahdollisuus suorittaa Opettajan työelämäosaamisen diplomi (15 ov) ja osallistua työelämäjaksoille. Työelämäjaksujen tavoitteena on ammattitaidon päivittäminen, oppilaitostyöelämä-verkoston rakentaminen ja työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen.

### ***Oppimispaikkaverkosto***

Kone- ja metallialalla on kehitetty oppimispaikkaverkosto työssäoppimiseen yhdessä yrityselämän kanssa. Ammattiopisto ja kolme yritystä ovat yhdessä hankkineet samankaltaisia koneita ja laitteita, jotka on sijoitettu sekä oppilaitokseen että yrityksiin. Koneet ovat opetuskäytössä ja sen ulkopuolella myös yrityksen tuotantokäytössä. Yritykset ovat vastanneet omista kustannuksistaan. Oppilaitokset ovat antaneet käyttöön tilat, välineet ja materiaalit, ja opiskelijat tekevät yrityksen normaalia tuotantoa, ja heitä ohjaavat yrityksen henkilöstöstä koulutetut työpaikkaohjaajat. Ohjaus tapahtuu “opetuskoneella” ja edelleen yrityksen muilla koneilla taitojen karttussa.

### ***Maakunnallinen työssäoppimisaineisto***

Koulutuskuntayhtymillä on käytössä Työpaikalla tapahtuvan oppimisen työpaikkakouluttajan ja -ohjaajan aineisto ([www.jao.fi](http://www.jao.fi)). Se sisältää sopimusten lisäksi perustiedot työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, osapuolten tehtävistä, työtehtävistä ja vaatimuksesta, ohjauksesta, arvioinnista ja näytöistä.

### ***Työpaikkaohjaajarekisteri***

Työpaikkaohjaajarekisteri on kehitetty maakunnalliseksi. Oppilaitoksissa on nimetty rekisteriä ylläpitävät henkilöt, ja heidät on koulutettu rekisterin ylläpitämiseen. Maakunnallisen rekisterin ansiosta yhteydenpito työssäoppimispaikkojen välillä helpottuu ja työssäoppimispaikkojen valinnan mahdollisuudet laajenevat.

### ***Työssäoppimisen ohjaaminen***

Joillakin toimialoilla opettajat toimivat työssäoppimisen alueellisina ohjaajina riippumatta siitä, minkä oppilaitoksen opiskelija yrityksessä on työssäoppimassa. Näin yhteistyö yritysten kanssa tiivistyy, ja samalla säästetään työ- ja matkakustannuksia.

### ***Maakunnallinen opetussuunnitelmatyö***

Koulutuskuntayhtymät tekevät yhteistyötä opetussuunnitelmien kehittämisessä. Työssäoppimisen osuus on kirjoitettu samansisältöisenä opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksen yhteiseen osaan kaikissa koulutuskuntayhtymissä. Tutkintokohtaisissa



opetussuunnitelmissa ammatilliset opintojaksot muodostetaan työelämän tehtäväkokonaisuuksista.

### ***Maakunnallisen kehittämisen ohjaaminen ja johtaminen***

Maakunnallista kehittämistä ohjataan ja johdetaan kokonaisuutena. Kuntayhtymien luottamushenkilöistä ja virkamiesjohdosta koostuva yhteistyövaltuuskunta luo puitteet kuntayhtymien yhteistyölle.

Oppilaitosraajat ylittävä ammatillisen koulutuksen kehittämisen johtoryhmä pitää huolen siitä, että toiminta kehittyy kaikissa oppilaitoksissa yhteisesti sovittujen linjausten mukaisesti. Johtoryhmä on nimetty kunkin koulutuskuntayhtymän johtajista, rehtoreista ja yksikönjohtajista, mutta oppilaitosten henkilöstö vastaa käytännön kehittamisestä.

Jyväskylän ammattiopistossa on eri koulutusaloille muodostettu neuvottelukunnat elinkeinoelämän alueellisista vaikuttajista.

### ***Alueellisen yhteistyön arviointi***

Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksella on teetetty Taitava Keski-Suomi -kehittämistyön arviointitutkimus, jossa erityisenä tutkimuskohteena ovat olleet työssäoppiminen, työelämäyhteistyö sekä verkostojen toimivuus. Tutkimuksen tarkoituksena on tuoda esiin näkökohtia, joiden avulla kehittämistä voidaan suunnata entistä osuvammin. Tutkimus julkaistiin vuonna 2005.

### ***Huomionosoitukset***

Taitava Keski-Suomi -kehittämistyö sai vuonna 2003 ensimmäisen palkinnon INNO-SUOMI -kilpailun maakunnallisessa osuudessa.

### **Työssäoppimisen maakunnallisen kehittämisen hyödynsaajat**

- Työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön monitahoinen kehittäminen parantaa oppimisen laatua. Ensisijaisia hyödynsaajia ovat noin 7 000 opiskelijaa, jotka opiskelevat Keski-Suomessa ammatillista perustutkintoa.
- Työelämän näkökulmasta yhtenäiset toimintatavat, käsitteet ja ohjeistot helpottavat ja selkiyttävät työssäoppimisen ohjaamista työpaikoilla.
- Mittavan kehittämispanostuksen ansiosta suuri joukko opettajia on päässyt työelämäjaksoille ja erilaisiin koulutuksiin. Opettajien oma osaaminen ja työelämäyhteydet ovat vahvistuneet.
- Välillisesti hyödynsaajina ovat työpaikat, jotka saavat entistä ammattitaitoisempaa työvoimaa, kun oppimisen laatu kohoaa. Noin 80 % ammatillisen tutkinnon suorittaneista jää Keski-Suomen maakuntaan. Aluevaikuttavuuden näkökulmasta voidaan olettaa, että ammattitaitoinen työvoima lisää alueen kilpailukykyä ja hyvinvointia.

## Edellytyksiä työpaikalla tapahtuvan oppimisen alueelliseen kehittämiseen

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen alueellinen kehittäminen vaatii monien tahojen yhdensuuntaista tahtotilaa. Lähtökohdan tälle työlle luo ammatillisen koulutuksen perustehtävän vahva tiedostaminen: alueen ja työelämän kehittäminen sekä yksilöllisten opinpolkujen tarjoaminen.

Koulutuksen järjestäjän tehtävä on luoda ilmapiiri, joka edistää yhteisyyttä ja kannustaa siihen. Poliittiset päättäjät ja alueviranomaiset mahdollistavat käytännön kehittämisen myöntäessään aluekehitysresursseja. Kehittämistyön yhteisellä johtamisella haetaan näkökulmia kehittämisen painopistealueisiin ja luodaan pohjaa yhtenäiselle laatukuvalle.

Johdolla on ratkaiseva rooli siinä, että oppilaitoksia kehitetään edelleen. Tämä edellyttää, että henkilöstöllä on mahdollisuus irtautua kokonaan tai osallistua alueelliseen työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittämiseen. Käytännössä se tarkoittaa mahdollisuutta lähteä työelämäjaksoille tai jalkautua työpaikoille luomaan yhdessä työpaikkojen kanssa käytännön työssäoppimispaikkoja ja toimintatapoja oppimisen ohjaamiseen. Se tarkoittaa myös osallistumista henkilöstön kehittämisohjelmiin ja niihin liittyvien kehittämistehtävien tekemiseen tiimeissä.

Oppilaitoslähtöisestä toimintatavasta siirtyminen aitoon asiakaslähtöiseen ja yhteistoiminnalliseen toimintatapaan edellyttää sitä, että kehittäminen on pitkäjänteistä, toimintakulttuuri muuttuu sekä etsitään, kokeillaan ja levitetään innovatiivisia toimintatapoja.

## Ammatillisen koulutuksen kehitysnäkymät Keski-Suomessa

Taitava Keski-Suomi -arviointitutkimus luo hyvän pohjan kehittämistyön jatkamiselle. Kehittämishaasteeksi on nähty yhteistyön monipuolistaminen, perustoimijatason eli opettajien sitouttaminen sekä vuorovaikutuksen lisääminen johdon ja perustoimijoiden välillä. Näiden haasteiden täytyttyä voidaan luoda yhteinen käsitteistö.

Opettajien ja oppilaitosjohdon tietoisuus toimintaympäristön muutoksista on lisääntynyt ja alueellinen yhteistyö on mahdollistunut, kun yhteisen tekemisen avulla on opittu tuntemaan toisemme. Osa kehitetyistä toimintatavoista on jo vakiintunut oppilaitoksissa osaksi normaalia ja luontevaa toimintaa.

Arviointitutkimuksessa nousi erityisesti esille oppimispaikkaverkoston ja yhteisen laatukuvan tärkeys. Yhteisen laatukuvan kehittämistä jatketaan. Opetussuunnitelmatyön panostamisessa painopistealueiksi nousevat ammattiosaamisen näytöt, osaamisen tunnustaminen ja arviointi.

Arviointitutkimus osoitti, että oppilaitosrajat ylittävä kehittäminen toimintamalli on käynnistänyt merkittäviä kehittämisprosesseja ja tuonut hyviä tuloksia. Toiminnan organisoinnissa ja johtamisessa on vahvoja verkosto-oppimisen piirteitä, ja toimintamallia voidaan pitää puolivirallisena innovaatiojärjestelmänä.



Yksi ensisijainen haaste on kehittää jatkuvasti sellaisia joustavia ja muutoksia aikaansaavia toimintatapoja, jotka mahdollistavat sosiaalisten innovaatioiden syntymisen.

## 8.2 Pedagogiikkaa koskevat parhaat käytännöt

### 1 Ingmanin käsi- ja taideteollisuusoppilaitos: Verkko-ohjaus

**Verkko-ohjaus aloitettiin** kuvallisen ilmaisun ja audiovisuaalisen viestinnän koulutusohjelmissa, mutta se laajennettiin myöhemmin koskemaan myös muita koulutuksia. Verkko-ohjauksen alustana on ollut Savon ammatti- ja aikuisopiston *Verkko-opisto* ja *Share Point Server* -alusta.

Opiskelijoilla on ollut velvollisuus tehdä verkkosivuilla oppimistehtäviä ja osallistua keskusteluun. Verkko-ohjauksen avulla helpotetaan opettajan ja opiskelijoiden yhteydenpitoa ja parannetaan opettajan tietoisuutta opiskelijan tilanteesta työpaikoilla. Oppimistehtävien avulla suunnataan opiskelijan oppimista samalla, kun opiskelija joutuu syvällisesti analysoimaan oppimistaan.

Verkko-ohjaus otettiin käyttöön, koska monet opiskelijat olivat työssäoppimassa toisella paikkakunnilla. Yhteydenpito opiskelijoihin olisi muutoin ollut vähäistä.

#### Edellytykset

Opiskelijoilla ja työpaikoilla on valmiudet ja laitteistot verkko-ohjaukseen. Lisäksi opettajilla on hyvät valmiudet ja intoa verkko-ohjaamiseen ja siihen liittyvään pedagogiikkaan. Oppilaitoksen laitekantaa ja opettajien atk-taitoja on päivitetty.

Tietotekniikan peruskurssin lisäksi opiskelijoille on opetettu oppimisalustan käyttöä ennen työssäoppimista. Alustaa hyödynnetään myös muussa opiskelussa.

Oppimisalustan käyttöönotto vaatii pitkäjänteistä suunnittelua. Verkko-ohjaamista helpottaa, jos opiskelijalla on käytössään tietokone ja verkkoyhteys. Mikäli tällaista mahdollisuutta ei ole, opiskelijoita on edellytetty hyödyntämään muun muassa kirjastojen koneita.

Opettaja käy verkko-ohjauksen lisäksi työpaikalla keskimäärin kolme kertaa, mikä lisäksi järjestetään yksi yhteinen tapaaminen 20 opintoviikon aikana.

## Verkkoalustan sisältö

### *Kuvallisen ilmaisen koulutusohjelmassa verkkoalusta sisältää seuraavat elementit:*

- **Osallistajat:** nimet ja yhteystiedot
- **Aineistopankki lisää** opiskelijoiden tietoisuutta työssäoppimisen ohjeista ja säädöksistä sekä työssäoppimisen käytännöistä. Se sisältää työssäoppimista koskevat perustiedot sekä tietoa, joka koskee työnhakua, opetussuunnitelmaa, sopimuksia, työelämäverkostoa, työpaikkaohjaajien toimintaa, oppimistehtäviä, arviointia jne.
- **Keskustelusuviulla opiskelija voi** vapaasti kirjoittaa ja purkaa tuntojaan sekä keskustella muiden työssäoppijoiden kanssa. Opettaja voi kommentoida vapaamuotoisesti työssäoppimista sekä ohjata keskustelun kulkua.
- **Oppimistehtävät**-sivuilla ovat nimensä mukaisesti oppimistehtävät. Opiskelijalla on viisi oppimistehtävää 20 opintoviikon aikana, ja ne kootaan samaan tiedostoon jatkumoksi. Oppimistehtävien hyväksytyt suoritus on ehtona työssäoppimisen hyväksymiselle. Ensimmäinen oppimistehtävä sisältää tutustumista työssäoppimisen periaatteisiin, tavoitteisiin, merkitykseen sekä toiminnallisiin tuloksiin. Lisäksi opiskelijan pitää paneutua tehtävässä työssäoppimispaikan toiminta- ja työskentelykulttuuriin sekä työturvallisuuteen. Opiskelija suunnittelee muut oppimistehtävät työssäoppimispaikan tarjoamien tehtävien ja tavoitteiden mukaan (esim. työprosessin kuvaus). Opiskelijat pääsevät katsomaan toistensa tehtäviä.
- Ammattiosaamisen näyttöjä koskevassa kokeilussa opiskelijat laativat näyttösuunnitelmaehdotuksen ohjeiden mukaan. He pitävät myös oppimispäiväkirjaa.
- **Sähköpostia** opiskelijat ja opettajat käyttävät kahdenkeskiseen viestien vaihtoon.
- Myös työpaikkaohjaajat voivat seurata opiskelijoiden tehtäviä ja käytyä keskustelua.

### *Audiovisuaalisen viestinnän koulutusohjelmassa verkkoalusta sisältää seuraavat elementit:*

- **Keskusteluympäristö** on tarkoitettu viikoittaiseen opettajan ja opiskelijan väliseen yhteydenpitoon. Opettaja suuntaa keskustelua antamalla tehtäviä kerran viikossa. Opiskelijalla on velvollisuus vastata viikon kysymykseen perjantaihin mennessä. Keskusteluympäristöön voidaan liittää liitetiedostoja, kuten kuvia ja tekstidokumentteja.
- **Asiakirjakirjastosta** opiskelija löytää työssäoppimisen tavoitteita ja arviointia koskevia asiakirjoja, kuten sopimusohjat ja ateriakorvaushakemukset.
- **Yleisellä "ilmoitustaululla"** opettaja voi ilmoittaa koulun tapahtumista tai muista ryhmää koskevista asioista.
- **Kalenteriin** opettaja voi merkitä tärkeitä päiviä, aikatauluja ja esitellä vierailukäyntien varauslistan. Ohjaava opettaja merkitsee kalenteriin ehdotuksen työpaikkakäynneistään, ja opiskelija vastaa sähköpostilla.
- **Palautteosiota ei** ole vielä otettu käyttöön. Siinä opiskelija voi antaa palautetta työssäoppimisestaan. Palautteista voidaan tehdä yhteenvetoja ohjelman avulla.

### **Verkko-ohjauksen hyötyjä:**

- Ohjelma on helppokäyttöinen. Oppilaitos vastaa ohjelman ylläpidosta ja suunnittelusta, mistä syystä sitä voidaan kehittää tarpeiden mukaisesti.
- Keskusteluympäristö ei kuormita sähköpostia. Se mahdollistaa tietojen luokittelun ja saatavuuden myös jälkikäteen.





- Verkko-ohjaus helpottaa opiskelijan ja opettajan välistä yhteydenpitoa työssäoppimisen aikana, opettajan työ tehostuu ja joustavuus lisääntyy.
- Opiskelijalla on mahdollisuus saada tukea ja ohjausta verkon kautta, ja lisäksi samalla alustalla on kaikki keskeinen tieto (esimerkiksi ops, opinto-opas, opinto-ohjaus, aikataulut, tenttiin ilmoittautuminen, tiedotus).
- Opiskelijat ovat tietoisia toisten opiskelijoiden oppimisesta ja tunnelmista työpaikoilla, kun he pääsevät lukemaan toisten oppimistehtäviä ja käytyjä keskusteluja.
- Opiskelijat saavat verkosta vertaisryhmän, jonka kanssa keskustella työssäoppimisestaan
- Opettaja voi seurata tehtävien/keskustelujen perusteella yksittäisen opiskelijan tai koko ryhmän edistymistä työssäoppimispaikassa. Hänen tietoisuutensa oppimisprosessin kulusta lisääntyy, ja hänellä on myös ollut paremmat mahdollisuudet puuttua ongelmiin.
- Työpaikkaohjaaja voi saada opiskelijan tunnukset verkko-sivuille, ja näin hänellä on mahdollisuus tutustua opiskelijan oppimiseen syvällisemmin.

## Verkko-ohjauksen kehittämistarpeet

Tavoitteena on löytää yhteisiä käytäntöjä ohjaukseen ja laajentaa verkko-ohjausta myös käsi- ja taideteollisuusalan koulutusohjelmien yhdeksi ohjauskeinoksi.

Oppilaitoksen kaikki koulutusohjelmat ottivat käyttöön alustan lukuvuonna 2006–2007. Tavoitteena on, että oppimisalustan käyttö opetellaan heti opintojen alussa. Tämä madaltaa opiskelijoiden ja opettajien kynnystä käyttää ohjelmaa työssäoppimisessa.

Ammattiosaamisen näyttöihin valmistaudutaan kehittämällä oppimistehtävien ohjeistusta ja arviointia.

Työpaikkaohjaajan mahdollisuutta osallistua verkko-ohjaukseen parannetaan. Työssäoppimisen arviointi verkossa helpottaisi tilanteissa, joissa opiskelija on työssäoppimassa kaukana opiskelupaikkakunnaltaan Suomessa tai ulkomailla.

*Share Point Server* -ohjelman palauteosio otetaan käyttöön, kun opiskelijapalautetta kerätään.

## 2 Kainuun ammattiopisto: TOP-verkkopalvelu – Työssäoppimisen infokanava ja tietokanta (top.kao.fi)

Työssäoppimisen tultua opetussuunnitelmiin Kainuun ammattiopisto asetti tavoitteeksi sähköisen, internetin kautta käytettävän TOP-verkkopalvelun luomisen. Tavoitteena oli kolmikantaa eli opiskelijoita, opettajia ja työpaikkaohjaajia palveleva, kattava työssäoppimisasioiden portaali ja tietokanta. Sähköisellä järjestelmällä ja yhtenäisellä tietokannalla pyrittiin paperitöiden ja saman tiedon käsittelyn minimoimiseen. Tietokantaa suunniteltiin eri koulutusaloja edustavien asiantuntijoiden kanssa, ja toteutuksesta vastasi Verkkoasema Oy Oulusta. Palvelua käyttää noin 2 000 opiskelijaa, lähes 200 opettajaa ja 1 300 yrityksen työpaikkaohjaajaa.

Reaaliaikainen tietokanta tarjoaa eri puolilla Kainuuta olevien yksiköiden opettajille ja opiskelijoille, yrityksille ja yhteisöille yhtenäistä informaatiota mm. työssäoppimispaikoista, työssäoppimisen puitesopimuksista ja toimintaohjeista. Esimerkiksi eri aloja koskevat työssäoppimissopimukset näkyvät tietokannassa, ja opettaja voi sieltä tarkistaa, onko jonkin yrityksen kanssa jo tehty sopimus. Yritysten edustajat pääsevät päivittämään itseään koskevia tietoja, ja he voivat tarkastella omia työssäoppimissopimuksiaan sekä heillä olleiden opiskelijoiden työssäoppimissuunnitelmia.

Kaikille opettajille ja opiskelijoille annetaan käyttäjätunnukset portaaliin kirjautumista varten. Työpaikkaohjaajille annetaan tunnukset ja käyttökoulutus työpaikkaohjaajakoulutuksessa tai rekisteröintipyyntöön tultua yrityksestä. Myös opettajat antavat käyttökoulutusta työssäoppimisen ohjauksen aikana. Opiskelijoille järjestetään käyttökoulutus ennen ensimmäisen työssäoppimisjakson alkua. He voivat etsiä yrityskannasta sopivia työssäoppimispaikkoja. Opiskelijat tekevät itse työssäoppimissuunnitelmansa tietokantaan. Palvelusta löytyvät kattava ohjeisto ja lomakkeet myös eri kielillä ulkomailla suoritettavaa TOP-jaksoa varten.

Ohjelmistoon kuuluvat palauteosiot tarjoavat eri osapuolille helpon tavan antaa palautetta. Opettajat voivat ottaa palautteista yhteenvetoraportteja eri hakukriteereillä (esim. aika, ryhmä).

Kainuun ammattiopisto on laajentunut vuosien varrella vastaamaan koko Kainuun ammatillisesta peruskoulutuksesta. Oppilaitoksen laajentuessa uudet yksiköt ovat siirtyneet TOP-verkkopalvelun käyttäjiksi.

Ohjelmistoa on kehitetty niin, että siihen on tuotu uusia työkaluja ja toimintoja käyttäjien tarpeiden ja toiveiden pohjalta. Merkittävää kehitystyötä tehdään lähiaikoina TOP-verkkopalveluun tulevien, sähköisesti (ja tekstiviestein) täytettävien oppimispäiväkirjojen käyttöönotossa. Mahdollisuudet opettajan antamaan etäohjaukseen tehostuvat. Verkon kautta opettaja voi päivittäin seurata ja kommentoida opiskelijan oppimispäiväkirjaa. Myös ammattiosaamisen näyttöjen ohjeistus ja näyttösuunnitelmat tulevat TOP-verkkopalveluun.

Monet muutkin ammatilliset oppilaitokset (mm. Pohjois-Karjalan ammattiopisto, Kuusamon ammatti-instituutti ja Oulun seudun ammattiopisto) käyttävät TOP-verkkopalvelun omia sovelluksia. Ohjelmistoon tutustumista varten monille yhteistyöoppilaitoksille on annettu tutustumistunnukset järjestelmään. Portaali löytyy osoitteesta [top.kao.fi](http://top.kao.fi), ja sieltä voi myös tehdä rekisteröintipyyntöä käyttäjätunnuksia varten.

### 3 Lahden Diakonialaitos: Teemula-yhteistyö

Teemula-yhteistyö on Lahden Diakonialaitoksen kolmen yksikön yhteistyöprojekti (Lahden diakonian instituutti, Teemuntalon palvelukeskus ja Päiväkoti Teemula).

- **Päiväkoti Teemula** perustettiin syksyllä 2001 oppilaitoksen aloitteesta. Tilat päiväkodille saatiin Teemuntalon palvelukeskuksesta. Päiväkoti on vajaan kolmessa vuodessa vakiinnuttanut asemansa Lahden Diakonialaitoksen toimialana. Päiväkodin toiminta-ajatuksena on toimia lapsikeskeisesti, kiireettömästi ja lapsen yksilöllisesti.



set tarpeet huomioon ottaen. Toiminnassa painotetaan kristillisen arvopohjan välittämistä ja inhimillisten arvojen kunnioittamista. Päiväkodissa on mahdollisuus pienryhmätoimintaan ja leikkiin.

- **Teemuntalon palvelukeskus** tarjoaa asumis- ja tukipalveluja vanhuksille. Tavoitteena on luoda asukkaille mahdollisuudet itsenäiseen ja hyvään elämään. Palvelukeskus sijaitsee rauhallisessa ympäristössä. Se ja päiväkotit ovat saman katon alla, vaikka kumpikin toimii kuitenkin itsenäisenä yksikkönä.
- **Lahden diakonian instituutissa on** mahdollisuus suorittaa lähihoitajan, lastenohjaajan sekä nuoriso- ja vapaa-ajan ohjaajan tutkinnot. Oppilaitos tarjoaa myös aikuisten lisäkoulutusta sekä lapsi- ja perhetyön perustutkinnon näyttötutkintoihin valmistavaa koulutusta.

Yhteistyö käynnistyi Teemula-projektista, jonka tavoitteena oli tehostaa koulutuksen ja työelämän välistä yhteistoimintaa, luoda opiskelijoille mahdollisuus käytännölläheiseen, ohjattuun opiskeluun sekä kehittää työssäoppimisen käytäntöjä. Lisäksi pyrkimyksenä on sukupolvien välisen vuorovaikutuksen tukeminen, kristillinen kasvatust ja kristillisen perinteen siirtäminen. Tärkeää on myös ollut kehittää oppilaitoksen, päiväkodin ja palvelukeskuksen vuorovaikutusta sekä toiminnan pedagogiikkaa.

## Yhteistyön muodot

Yhteisessä toiminnassa on painottunut työssäoppiminen Päiväkoti Teemulassa, päiväkodin ja palvelukeskuksen kanssa järjestettävät tapahtumat sekä päiväkodin ja instituutin välinen oppiainekohtainen yhteistyö lähinnä ilmaisuaineissa.

- **Työssäoppiminen Päiväkoti Teemulassa.** Opiskelijoita on säännöllisesti Päiväkoti Teemulassa työssäoppimassa. Työssäoppimisen yhteydessä opiskelijoilla on myös ammattiosaamisen näyttöjä. Työssäoppimisjaksojen ja näyttöjen tavoitteena on lapsen kehitykseen ja perushoitoon tutustuminen, kasvatustoiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin perehtyminen sekä vanhempien kanssa tehtävään yhteistyöhön tutustuminen.
- **Oppiainekohtainen yhteistyö.** Syksyllä 2001 lastenohjaajaopiskelijat ohjasivat päiväkodin lapsille erilaista liikuntaa. Keväällä 2003 opiskelijat järjestivät puolestaan päiväkodin pihapiirissä luontopolun lapsille ja näiden vanhemmille. Tämä opintojakso liittyi ympäristökasvatukseen opintoihin. Keväällä 2004 opiskelijat ohjasivat kuvallista ilmaisua. Lapset vierailivat oppilaitoksessa syksyllä 2004 "kieli, kirjallisuus ja matematiikka varhaiskasvatuksessa" -tunneilla. Keväällä 2005 päiväkodin lapset ja opiskelijat viettivät puolestaan päivän Siikaniemen leirikeskuksesta. Opiskelijat suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat lapsiryhmälle tavoitteellista kasvatustoimintaa. Samalla he saavat kokemusta työssäoppimisen jakson tehtävistä.
- **Yhteiset tapahtumat ja juhlat.** Iso tapahtuma järjestetään kaksi kertaa vuodessa. Sen järjestämiseen osallistuvat aktiivisesti instituutin opettaja ja opiskelijat sekä Teemulan ja Teemuntalon henkilökunta. Tapahtumien aihepiirit suunnitellaan yhdessä. Kurssit hyväksytään opiskelijoiden valinnaisiin opintoihin.

## Miksi Teemula-yhteistyö on hyvä käytäntö?

### ***Opiskelijan näkökulma:***

Opiskelija saa kokemuksia kasvatustoiminnan suunnittelusta, valmistelusta, ohjaamisesta ja arvioinnista. Lisäksi hän saa tukea ja ohjausta opettajalta sekä muilta opiskelijoilta. Opiskelijoiden vuorovaikutus- ja yhteistyötaidot harjaantuvat tämän prosessin aikana.

Lasten ja vanhusten aito kohtaaminen lisää opiskelijoiden motivaatiota, vastuullisuutta ja myös onnistumisen iloa. Oppiminen tapahtuu konkreettisen tekemisen kautta. Työtehtävät ovat sellaisia, joita kaikkien koulutusalojen opiskelijat tulevat kohtaamaan sekä työssäoppimisessa että tulevassa ammatissaan.

Opiskelijan on helppo mennä tuttuun työssäoppimispaikkaan. Henkilökunnalla on kokemusta työssäoppimisen tavoitteista, sisällöistä, tehtävistä ja arvioinnista, ja opiskelija saa asiantuntevaa ohjausta heti työssäoppimisen jakson alusta lähtien.

Sosiaalipalvelun muotona lasten ja vanhusten yhteinen toiminta on melko harvinaista sekä Suomessa että muissa maissa. Opiskelijoille tarjoutuu mahdollisuus tutustua hyvin innovatiiviseen ja uutta luovaan yhteistyöhön.

### ***Työelämän näkökulma:***

Yhteistyöllä on mahdollisuus kehittää palvelukeskuksen asukkaiden ja päiväkodin lasten toimintaa. Suunnittelemme toiminnan yhdessä työelämän tarpeista lähtien. Tapahtumapäivät tuovat vaihtelua, kokemuksia ja elämyksiä sekä vanhusten että lasten arkeen. Pedagogisesti tapahtumat liittyvät päiväkodissa meneillään oleviin teemoihin ja projekteihin.

Henkilökunta saa tuntuman ammattiin opiskeleviin nuoriin ja heidän ajattelumaailmaansa. Se voi tehdä myös ehdotuksia opetuksen sisällöistä ja painotuksista.

### ***Oppilaitoksen ja opettajan näkökulma:***

Opettajalle yhteistyö tarjoaa mahdollisuuden seurata käytännön työtä. Yhteistyöryhmässä esille tulleet näkemykset ovat hyödyllisiä ja keskustelu pedagogisesti arvokasta. Työelämää voidaan hyödyntää opetuksen suunnittelussa. Oppilaitoksen ja työelämän pitkäaikaiset suhteet tekevät yhteistyöstä helppoa, ja siksi esimerkiksi mahdolliset ongelmatilanteet käsitellään välittömästi. Oppimisympäristönä työelämä tarjoaa hyvän mahdollisuuden opetuksen pedagogiseen kehittämiseen.

## **Haasteet ja tulevaisuus**

Yhteistyön kehittäminen nykyiseen muotoonsa on vaatinut pitkäjänteisyyttä, suunnitelmallisuutta ja jatkuvaa toiminnan arviointia. Koska yhteistyökumppaneita on useita, tieto ei aina ole kulkenut perille, on tullut yllätyksiä ja muutoksia. Edellytyk-



senä yhteistyön toteuttamiselle on ollut myös riittävän aikaresurssin varaaminen opilaitoksen opettajalle.

Teemula-yhteistyö on vakiinnuttanut asemansa Lahden Diakonialaitoksen toimintamuotona. Opiskelijat ilmoittautuvat kursseille innokkaasti. Työssäoppimisen jaksot ja oppiainekohtainen yhteistyö toteutuvat lukukausittain, ja Teemuntalon asukkaat sekä Päiväkoti Teemulan lapset osallistuvat aktiivisesti yhteiseen toimintaan. Tulevaisuudessa yhteistyötä voidaan kehittää ottamalla lapsia ja vanhuksia enemmän mukaan toiminnan suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

#### **4 Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä: Työelämäosaamisen ja näyttöjärjestelmän kehittäminen ammatilliseen koulutukseen**

Hankkeen toimijat: Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä. Hankkeen toimintaa rahoittivat Euroopan sosiaalirahasto, Itä-Suomen lääninhallitus, Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä, pohjoiskarjalaiset yritykset ja Pohjois-Karjalan kauppakamari.

##### **Hankkeessa aikaansaatu hyvä käytäntö**

Lähtökohtana oli kouluttaa ammatillisia opettajia yritysälhtöiseen osaamiseen. Yritysälhtöisen osaamisen tunnistaminen ja em. tiedon siirtäminen opetussisällöiksi ja opetusmenetelmiksi olivat keinoja varmistaa osaavampien työntekijöiden saamisen maakunnan yritysliin. Osaaminen ja osaava henkilöstö tekevät mahdolliseksi sen, että yritysten kilpailukyky paranee ja toiminta laajenee.

##### **“Erittäin hiljaisen tiedon siirtomalli toisen asteen ammatilliseen koulutukseen”.**

Hanke valitsi Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymästä 250 opettajaa, jotka lähtivät kehittämään uutta osaamistarpeiden ennakoitumallia yhteistyössä elinkeinoelämän kanssa. Yritykset ja organisaatiot valittiin Pohjois-Karjalan kehittämisohjelman (POKAT 2006) painopisteiden mukaisesti.

Hankkeen vetäjä suunnitteli kunkin opettajan kanssa yksityiskohtaisen etenemismallin liiketoimintasuunnitelman pohjalta. Opettajien tehtävänä oli hakea yrityksen kriittisistä menestystekijöistä hiljaista tietoa 3–5 vuoden ajan.

Hiljaista tietoa sekä tieto- ja taitotarpeita selvitettiin haastattelemalla yritys- ja keskijohdon lisäksi kädenällyn mestareita. Tiedon kartoittamisen varmistamiseksi hankkeessa tehtiin yritysliiketoimintatietoisia salassapitosopimukset. Saatu tieto muokattiin opetukselliseen muotoon ja räätälöitiin taitovaatimuksiksi eri opetussuunnitelmatasoiille. Opettajat veivät saadun tiedon ja taidon välittömästi opetukseensa. Mallilla pyrittiin vastaamaan globalisoituvan yhteiskunnan vaatimuksiin oikeasta tietotaidosta oikeassa paikassa ja oikeaan aikaan.

## Hyvän käytännön hyödynsaajat

Elinkeinoelämä hyötyi siten, että yritykset saavat ennakoitua ja räätälöityä osaamista entistä nopeammin. Yritysten kilpailukyky parantuu osaavien työntekijöiden myötä. Kilpailukyvyyn parantuminen mahdollistaa sen, että toimintaa voidaan kehittää ja laajentaa sekä uusia työntekijöitä palkata. Hankkeessa on tehty yhteistyötä mm. Abloy Oy, John Deere Forestry Oy, Perlos Oyj:n kanssa, joiden kehitystä ja kasvua hyvien työntekijöiden saanti on osaltaan mahdollistanut.

Opiskelijat hyötyivät osaamistasonsa nousemisesta mm. siten, että he työllistyivät hankkeessa mukana olleisiin yrityksiin, jotka usein olivat myös työssäoppimisyrityksiä. Oppilaitos sai paremman imagon ja pystyi houkuttelemaan alalle riittävän määrän alalle haluvia opiskelijoita. Opettajat olivat tyytyväisiä hyviin tuloksiin ja motivoituivat entistä paremmin työhönsä.

## Mihin ongelmaan hyvä käytäntö tuo ratkaisun

Kehitetty toimintatapa mahdollistaa muutoin usein salassa pidettävän elinkeinoelämän tiedon siirtymisen ja hyödyntämisen opetuskäytössä. Pohjois-Karjala ja siellä toimivat yritykset pysyvät eurooppalaisittain korkean osaamisen ja siten myös korkean tuottavuuden maakuntana. Malli mahdollistaa osaamisen uusintamisen/päivittämisen oikea-aikaisesti, ja näin varmistetaan, että pysytään askeleen kilpailijamaita edellä.

## Miten uusi hyvä käytäntö on aiempia ratkaisuja parempi?

Uusi käytäntö avaa oppilaitoskeskeistä toimintamallia elinkeinoelämälähtöiseksi. Samalla opettajan rooli muuttuu oppimisen ohjaajaksi, kun hän tiedostaa toimintaympäristönsä mahdollisuudet.

Perinteisesti osaamistarpeiden ennakointitietoa on kysytty pelkästään yritys- tai keskijohdolta, jotka tietävät kuitenkin vain osan oleellisesta tiedosta. Tieto on tullut yleisessä muodossa myös yrityksen tietoturvallisuuden takia. Tämän jälkeen se on kiertänyt oppilaitosjohdon kautta varsinaiseen oppimistapahtumaan. Uudessa mallissa oikea tieto tulee oikea-aikaisesti opettajien ja opiskelijoiden ymmärtämässä muodossa oppimistapahtumaan, minkä takia globalisaation asettamiin vaatimuksiin pystytään vastaamaan paremmin.

## Millainen ryhmä on kokeillut uutta käytäntöä?

Uutta käytäntöä testattiin vuosien 2000–2004 aikana 108 yrityksessä tai organisaatiossa. Opettajat olivat 223 työelämäjaksolla, joiden pituus oli 1–6 viikkoa/ henkilö.



## **Millaisia edellytyksiä tai ehtoja hyvän käytännön toteutumiselle on?**

Aluksi opettajat ja oppilaitosten johto kyseenalaistivat toimintamallin. Ennakkoluulot hävisivät, kun työelämäjaksoilta palanneet opettajat alkoivat raportoida ja kertoa pelkästään positiivisia asioita. Elinkeinoelämästä oli saatu paljon uutta tietoa sekä taitoa ja uusia kontakteja opetustyön läpiviemiseksi. Jopa uusia opetusvälineitä ja opetusmateriaalia lahjoitettiin oppilaitoksille sekä päästiin ilmaiseksi yritysten koulutustilaisuuksiin ja saatiin opiskelijoita helpommin työssäoppimisjaksoille. Toisin sanoen huomattiin verkostoitumisen edut.

Kaiken lähtökohdaksi on, että oppilaitosjohto ja koko henkilöstö ymmärtää, miksi työelämäjaksoja toteutetaan. Erityisen tärkeää on, että edellä mainitut tahot myös sitoutuvat toimintaan. Toimintamallin toteutus vaatii hyvää ennakkosuunnittelua, tavoitteiden, menetelmien, käytännön toteutuksen ja toteutumisen seurantaan sekä uusien arjen toimintatapojen ja innovaatioiden kehittämistä. Opettajat velvoitettiin tekemään kattavat kirjalliset raportit valokuvineen työelämäjaksoilta. Näistä muodostui tietosuojaan piiriin kuuluva tietopankki, jota hanke- ja oppilaitosjohto saattoi käyttää.

## **Millaisissa olosuhteissa tai ryhmissä käytäntö ei toimi?**

Toimintamalli vaatii koko organisaation tuen, selkeän toimintamallin ja sen, että toiminta suunnitellaan oppilaitoksissa siten, että opettajilla on todella mahdollisuus irtautua työelämään.

## **Mitä on tehty käytännön laajemman käyttöönoton varmistamiseksi?**

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymä totesi asian toimintansa kannalta niin keskeiseksi, että opettajien yritysajat kirjattiin kuntayhtymän valtuuston hyväksymään kehittämissasiakirjaan 2005–2008. Ote kehittämissasiakirjasta: ”Toteutamme kaikilla toimintapaikkakunnilla työelämän kanssa yhteisiä hankkeita ja sitoudumme siihen, että jokainen vakituinen opettaja ja kouluttaja käy strategiajakson aikana työelämäjaksolla”.

## **5 Lapin ammattiopisto: Työssäoppimisen hallinta ja kehittäminen**

### **Johdanto**

Rovaniemen koulutuskuntayhtymän (RKK) ammatilliset oppilaitokset yhdistyivät vuoden 2006 alusta alkaen Lapin ammattiopistoksi. Näin ollen myös tässä kuvauksessa tärkeä Rovaniemen tekninen ammattioppilaitos (RAOL) on ollut vuoden 2006 alusta alkaen osa Lapin ammattiopistoa. Kuvauksessa käytetään Lapin ammattiopiston Tekniikan alan koulutusalan yksiköstä arviointivuoden oppilaitosnimeä ja lyhennettä RAOL,

ja kuvaus kertoo tilanteesta keväällä 2005. Se kertoo myös siitä, miten uudessa organisaatiossa käytäntöä kehitetään edelleen.

“Paras käytäntö” näyttää, miten RAOL koordinoi työssäoppimista ja miten se on osa ammatillisten opettajien työelämäyhteyksien ylläpitämistä ja kehittämistä. Lisäksi se kuvaa, miten RAOL on oppivana asiantuntijaorganisaationa ottanut järjestämistä vastuun työssäoppimisesta.

### **Tarve käytännön kehittämiseksi**

Työssäoppiminen on tekniikan ja liikenteen alan koulutuksessa melko uusi asia. Se laajeni kaikille RAOL:n koulutusaloille vasta vuonna 2000, kun uudet opetus suunnitelman perusteet otettiin käyttöön. Aikaisempaa työharjoittelua, joka oli tavoitteiltaan lähinnä vain työelämään tutustumista, oli ollut vähän ja vain muutamilla aloilla. Tästä syystä myös työelämäyhteistyö oli ollut vähäistä ja pintapuolista. Työssäoppimisen järjestäminen on vaatinut opettajilta uuden oppimista, mutta heidän on täytynyt myös unohtaa vanhat käytännöt, käsitykset ja asenteet. Työssäoppimisen järjestäminen on ollut RAOL:lle organisaationa ja erityisesti sen opettajille oma työssäoppimisprosessinsa.

Vuonna 2000, kun työssäoppimisen järjestämistä suunniteltiin, alettiin myös laatia RAOL:n toimintakäsikirjaa. Lähtökohtana oli, että työssäoppimisen kuvaus tulisi olemaan ensimmäisin ja kiireellisin toimintakäsikirjan osa. Työssäoppiminen piti saada nopeasti käytäntöön, ja sen järjestämistä suunniteltiin prosessikuvauksen laatimisen kanssa yhdessä. Muista oppilaitoksen prosesseista työssäoppimisen prosessikuvaus erosi myös siinä, että muissa esiteltiin nykyistä toimintaa, kun taas työssäoppimisesta kuvattiin ensimmäisissä versioissa suunniteltua toimintaa. Työssäoppimisen uutuus näkyi ensimmäisissä versioissa myös siten, että se oli kuvattu muita prosesseja yksityiskohtaisemmin ja näin siihen tuli alussa usein muutoksia. Vuosien aikana kuvauksen sisältöä on tiivistetty ja päivitetty, koska säädöksetkin ovat muuttuneet.

### **Parhaan käytännön hyötyjät**

Esitetyn käytännön suurin hyödynsaajaryhmä on opiskelijat. Jokaisen ammattiopettajan mukana olo työssäoppimisen järjestämisessä vahvistaa opettajien ammattitaitoa ja sitä kautta parantaa opetuksen laatua. Kuvauksessa esitetyn toimintakäsikirjan menettelyohje hyödyntää eniten ohjaavia opettajia.





## **Työssäoppiminen RAOL:ssa**

### **Jokainen ammattiopettaja osallistuu työssäoppimisen järjestämisessä**

Päävastuu on opiskelijan ryhmänohjaajalla, joka toimii myös ohjaavana opettajana. Koska käytännössä jokainen päätoiminen ammattiopettaja on jonkin opetusryhmän ryhmänohjaaja, jokainen opettaja vuorollaan toimii ohjaavana. RAOL:ssa ei ole erikseen nimettyä oppilaitos-, osasto- tai koulutusalaakohtaista TOP-koordinaattoria. Opetusosastoilla TOP:n järjestämistä valvoo esimiesasemassa oleva osastonjohtaja, ja päävastuu sen järjestämisestä ja kehittämisestä on koulutusjohtajalla.

Työssäoppiminen on jaksotettu pääsääntöisesti siten, että sitä on toisena ja kolmantena lukuvuonna 7–16 viikon ajan eli yksi tai kaksi lukujärjestysjaksoa. Aikaisemmin TOP:sta oli myös ensimmäisenä lukuvuotena, mutta tästä käytännöstä luovuttiin, sillä 1. vuosikurssin opiskelijoilla ei ammatillinen perusosaaminen ollut yleisesti ottaen riittävän hyvä, ja se aiheutti taas ongelmia työpaikoilla.

### **Käytännön edut ja perustelut**

RAOL:ssä jokainen ammattiopettaja on vuorollaan työssäoppimisen ohjaava opettaja, ja työssäoppimista on kahtena lukuvuonna kolmesta. Tämä merkitsee, että jokainen ammattiopettaja on tekemisissä työssäoppimisen kanssa kahtena vuonna kolmesta.

Käytännön paras puoli on, että kaikki ammattiopettajat ovat vuorollaan tekemisissä TOP:n järjestämisen kanssa. TOP-järjestäminen prosessina tulee myös kaikille tutuksi. Samoin opiskelija tutustuu oman alansa yrityksiin ja organisaatioihin sekä työelämän ominaispiirteisiin.

Käytännössä opettajalla on lähes joka vuosi yksi ns. TOP-jakso, jolloin hänellä ei ole lähiopetusta tai sitä on hyvin vähän. Tällöin opettaja voi 7–8 työviikon ajan keskittyä TOP:n ohjaamiseen, mikä antaa vaihtelua opetustyöhön. Käytännössä TOP-järjestelyt eivät ole työllistäneet opettajaa koko jakson ajan, joten ko. jaksosta on muodostunut opettajalle keveämpi, jos ajatellaan työmäärää. Opettaja on voinut käyttää jaksoa esim. opetuksensa kehittämiseen. Toisaalta TOP-jaksot ovat lisänneet “ei-TOP”-jaksojen tuntimääriä, joten työmäärä vuositasolla ei ole muuttunut.

Tärkein perustelu valitulle käytännölle on, että työssäoppimisen järjestäminen on samalla osa opettajan henkilökohtaista ammatillista kehittymistä ja työelämäyhteistyötä. Työssäoppimisen järjestämisen yhteydessä ohjaava opettaja on myös itse työssäoppijana. Hän saa käsityksen siitä, millaista on nykyinen työelämä sekä millaisia työtehtäviä ja oppimistehtäviä on tarjolla työpaikoilla.

## **Käytännön asettamat erityisvaatimukset**

Työssäoppimisen järjestämisen ohjaus ja ohjeistus nousee keskeiseksi, koska jokainen noin 65 ammattiopettajasta joutuu osaltaan opettelemaan TOP-prosessin käytännön järjestelyt, jotta järjestäminen tapahtuisi yhdenmukaisesti, Tätä varten toimintakäsikirjaan laadittiin työssäoppimisen järjestämisen menettely-ohje: “TK 5.5.4 Työssäoppimisen järjestäminen”.

## **Toimintakäsikirjan menettelyohjeen sisältö**

Toimintakäsikirja on intranetissä, ja kaikilla RAOL:n henkilökuntaan kuuluvilla sekä myös opiskelijoilla on sen lukuoikeus. Toimintakäsikirjaan ei pääse Rovaniemen koulutuskuntayhtymän tietokoneverkon ulkopuolelta, joten esim. työssäoppimisen lomakkeet ovat jakelussa julkisesti Internetissä olevilla TOP-www-sivuilla [www.roiami.fi/top](http://www.roiami.fi/top) (2006 alkaen: [www.lao.fi/top](http://www.lao.fi/top)). Toimintakäsikirjan työssäoppimisen menettelyohje, kuten muutkin sen dokumentit, sisältävät linkit oheissivustoihin ja lomakkeisiin, jne.

Vuonna 2005 voimassa ollut työssäoppimisen menettelyohje on päivitetty vuoden 2006 alussa (12.1.2006). Ohjeeseen on päivitetty uusi oppilaitosnimi (Lapin ammattiopisto – Tekniikan ala). Samalla on otettu käyttöön Lapin ammattiopiston yhteiset TOP-lomakkeet, joiden sisältö on lähes sama kuin RAOL:n vuoden 2005 lopussa olleissa lomakkeissa. Muuten uuden menettelyohjeen ja työssäoppimisen järjestämistavan sisällöt ovat samat kuin vuonna 2005.

## **Käytännön asettamat resurssivaatimukset**

Yksityiskohtainen ja tarkka ohjeistus on otettu käyttöön erityisesti siksi, että työssäoppiminen oli uusi asia. Se on myös vaatinut enemmän aikaa ja resursseja ohjaavilta opettajilta. Tästä syystä RAOL järjesti ohjaaville opettajille 50 % nykyistä enemmän resursseja työssäoppimiseen ensimmäisinä vuosina (2000–2003). Työssäoppimisen vakiinnuttua siirryttiin käytäntöön, jossa opettajien työhön sisältyy yksi (1) opetus-tunti eli 1.5 tuntia opettajan työtä (muu kuin kontaktiopetus) jokaista työssäoppijaa kohden jokaiselta työssäoppimisviikolta. Eli opiskelijaa kohden ohjausresurssia on 12 tuntia kahdeksan viikon työssäoppimisjakson ajan.

## **Käytännön huonot puolet**

RAOL:n työssäoppimisen ohjauksen malli kuluttaa resursseja, koska jokainen opettaja osallistuu järjestelyihin vuorollaan. Keskitetty ohjaus olisi kustannustehokkaampi, mutta silloin yksi keskeisimmistä työssäoppimisen tavoitteista eli työelämäyhteistyö toteutuisi heikommin. Malli vaatii myös selkeitä ja helposti saatavilla olevia ohjeita



ja ohjeistusta, jotta opettajat voisivat keskittyä oleelliseen eli työssäoppimisen ohjaamiseen.

## **Tulevaisuus**

Kuvattua käytäntöä sovelletaan koko RAOL:ssa eli kaikissa tekniikan ja liikenteen alan opetussuunnitelmaperusteisessa perustutkinnossa. Käytäntöä sovelletaan myös vuoden 2006 organisaatiomuutoksen jälkeen Lapin ammattiopiston tekniikan alalla.

Käytössä oleva malli kehittyi edelleen. Muutamissa RAOL:n perustutkinnoissa on kokeiltu myös välimuotoa, jossa on piirteitä keskitetystä työssäoppimisen ohjausmallista ja kuvauksessa esitetyn hajautetusta mallista. Kokeilussa on käytetty tutkinto-kohtaisen ohjaajan mallia, jossa yksi opettaja on vastannut kaikkien ko. koulutusalan ryhmien työssäoppimisen ohjauksesta. Käytännössä tämä kokeiltu vaihtoehtoinen malli on soveltunut vain tutkintoaloille, joissa on vähintään kaksi ryhmää vuosikurssia kohden. Tässä mallissa ohjaava opettaja vaihtuu esimerkiksi vuosittain, vaikka työelämäyhteistyö on pitkäjänteisempää yhden opettajan osalta.

Lapin ammattiopiston perustamisen jälkeen keväällä 2006 on aloitettu ammattiopiston yhteisten toimintaprosessien kuvaaminen. Parhaillaan on kuvattavana myös työssäoppimisen järjestämisprosessi. RAOL eli nykyinen tekniikan ala on mukana kuvausprosessissa. Tavoitteena on luoda ammattiopistoon yhteinen malli ja prosessikuvaus, joka soveltuu kaikille koulutusaloille. Sitä mukaa kun Lapin ammattiopiston yhteiset prosessikuvaukset valmistuvat ja ne hyväksytään, päällekkäisen dokumentaation ja ohjeistuksen välttämiseksi luovutaan alakohtaisista kuvauksista. Esimerkiksi yhteisiin TOP-lomakkeisiin siirryttiin jo heti vuoden 2006 alusta, jolloin myös RAOL:n (Tekniikan alan) toimintakäsikirjasta poistettiin käytöstä RAOL:n omat vastaavat lomakkeet.

Uudessa Lapin ammattiopiston prosessikuvausmallissa, sisällössä sekä teknisessä toteuttamisessa hyödynnetään käytäntöjä, jotka on jo havaittu hyväksi RAOL:ssa sekä myös muissa Rovaniemen koulutuskuntayhtymän ammatillisissa oppilaitoksissa eli nykyisissä Lapin ammattiopiston koulutusaloilla. Uutta yhteistä prosessikuvausta laadittaessa on myös tarkoitus antaa koulutusalojen erilaisuudelle enemmän liikkumatilaa kuin mitä esim. RAOL:n toimintakäsikirjassa alan sisälle on annettu. Käytäntöä ollaan siis yhdenmukaistamassa joiltain osin, sillä parhaista käytännöistä otetaan koko ajan oppia.

## **8.3 Produktio**

### **1 Pop & jazz konservatorio: Työpaikalla tapahtuva oppiminen**

Musiikkialan työssäoppimisen ohjattu järjestäminen on osoittautunut vaikeaksi, johon tuen mm. alan freelance-työn sirpaleisesta luonteesta ja monista pienistä työnantajis-

ta. Samoin on ilmennyt tarvetta kehittää sellaisia työssäoppimisen käytäntöjä, jotka eivät syrjäytä ammattimuusikoita heidän todellisilta freelance-työpaikoiltaan. Koska opiskelijoita ei voi juuri lähettää musiikin alalle pitkälle yhtenäiselle, ohjatulle työssäoppimisjaksolle, opiskelijoiden pitää yleensä kerryttää työssäoppimista pieninä, jopa päivän mittaisina jaksoina, minkä takia työssäoppimisen tavoitteiden asettaminen ja ohjaaminen on erityisen hankalaa. Vaihtuvissa olosuhteissa on myös hankalaa varmistua työpaikkaohjaajien riittävästä ohjausresursseista sekä vaihtuvien työpaikkojen työsuojelullisista seikoista. World Skills Helsinki 2005 -hanke tarjosi oivallisen mahdollisuuden sitouttaa suuri joukko opiskelijoita tavoitteelliseen projektiin, josta he saivat kokemusta niin ammattimaisista harjoitusolosuhteista kuin todella suuren luokan esiintymisestä vaativissa olosuhteissa, ammattitaitoisten työpaikkaohjaajien johdolla.

### **Hyvän käytännön hyödynsaajat**

Konservatorioiden opiskelijat, konservatoriot, työpaikkaohjaajiksi palkattavat työpaikkaohjaajat, työnantajat ja tilaisuuksien järjestäjät.

### **Paras käytäntö**

Konservatorioiden opiskelijoista koottiin iso viihdeorkesteri (sinfoniaorkesterin ja big bandin yhdistelmä), joka harjoitteli varta vasten sovitetun ohjelmiston ja esitti sen World Skills Helsinki 2005 -tapahtuman avajaisissa toukokuussa 2005. Kapellimestariksi, äänenjohtajiksi, solisteiksi, sovittajiksi, intendentiksi ja tuottajiksi palkattiin alan huippuammattilaisia, jotka toimivat hankkeessa työpaikkaohjaajina. Harjoituskäytäntöä oli työelämässä vallitsevien käytäntöjen mukaisesti kahtena tiiviinä harjoitusviikkona. Produktion laadunvarmistamiseksi pidettiin harjoituskonsertti Pop & Jazz Konservatoriossa, jolloin sovittajat, tilaaja, tuottajat sekä äänenjohtajat saivat tarvitsemiin tietoihin tuotannon korkean tason varmistamiseksi. Koska produktio oli monialatuotanto, työssäoppimisjaksolla orkesterin piti sopeutua muiden tuotantotahojen (äänentoisto, TV-kuvaus, tanssijat ym.) vaatimuksiin. Vaativuutta lisäsi se, että aikataulut olivat erittäin tiukkoja. Lisäksi World Skills Helsinki 2005 -avajaiset oli jäähallituotanto, jossa orkesteri esitti musiikkia livenä.

### **Vaikutukset**

Hankkeeseen saatiin Suomen Konservatorioliiton kautta mukaan maamme kaikki konservatoriot yhtä lukuun ottamatta. Oppilaitosten välinen yhteistyö parani näin huomattavasti, ja yhteen hiileen puhaltamalla saatiin aikaan isompi ja paremmin organisoitu projekti kuin mihin mikään oppilaitos olisi yksin pystynyt. Samaa mallia soveltaen voidaan konservatorioissa nyt toteuttaa työssäoppimisjaksoja, joita voidaan tar-



vittaessa tarjota kolmannen sektorin toimijoille esimerkiksi hyväntekeväisyyskonser-teiksi tai vastaavanlaisten oppilaitoskilpailuiden avajaisiin.

## **Soveltaminen**

Käytäntö on hankekohtainen, isojen orkesterien yhteistyömalli, jota käytetään sovel-tuvin osin aina, kun vastaavanlaisia produktioita toteutetaan.

## **Edellytyksiä, erityisvaatimuksia ja esteitä ja huonoja puolia**

Huonoina puolina on, että majoitus- ja matkakulut kasvavat suuriksi. Aikatauluttami-nen vaatii hankkeen koosta johtuen paljon energiaa. Musiikkialan työelämän näkökul-masta isojen hankkeiden toteuttaminen opiskelijavoimin on ongelmallista. Työssäop-pimisena järjestettävä ison orkesterin tilaisuus on tästä syystä valittava niin, ettei sitä ammattilaisvoimin missään tapauksessa toteutettaisi. Lisäksi toivottavaa on, että ti-laisuuden luonne, volyyymi, resurssit sekä näkyvyys ovat balanssissa niiden suurten (työ, aika, raha) panosten kanssa, jota täytyi tehdä orkesterin kokoamiseksi ja yhteen hiomiseksi. Vaikkei hanketta toteutettaisikaan ammattilaisvoimin, silti on tärkeää, että olosuhteet ja käytännöt ovat työelämästä peräisin (kustannustehokas ajattelu, aikare-sursointi ym.) Orkesterien, teatterien ym. normaalien muusikkojen työpaikkojen oh-jelmistoon tällaista työssäoppimisprojektia ei voi eikä saa järjestää.

## **Vakiinnuttaminen ja levittäminen**

Hankkeessa opittuja toimintatapoja sovelletaan mahdollisuuksien mukaan kaikkeen Pop & Jazz Konservatorion työssäoppimiseen. Tuloksista keskustellaan ja toimintata-poja kehitetään edelleen Suomen konservatorioliiton työssäoppimisen työryhmässä sekä rehtorikollegiossa. Tuloksista raportoidaan myös muilla foorumeilla.

## **Tulevaisuus**

Ison orkesterin oppilaitosyhteistyötä vaativia työssäoppimiskäytänteitä kehitetään edelleen hankkeissa. Neuvottelut konservatorioiden työssäoppimisyhteistyön hyö-dyntämisestä jollakin tavoin Taitaja 2008 -kilpailuiden yhteydessä ovat käynnistyneet.

# 9

## Alojen erityiskysymykset

Tässä luvussa tarkastellaan niitä alojen erityispiirteitä, jotka nousivat esille arviointiaineistosta. Alojen määrittämisessä käytetään vuonna 2004 voimassa ollutta koulutuslajajakoa.

### 9.1 Tekniikka ja liikenne

Joillakin aloilla **työt ovat kausiluonteisia** (esimerkiksi rakennusala ja pintakäsittelyala), mikä vaikuttaa työssäoppimisjaksojen sijoitteluun: syksyllä ja talvella on vaikeampi saada työssäoppimispaikkoja. Tällaisilla aloilla jaksot pyritään sijoittamaan mahdollisimman usein keväeseen ja syksyyn. Myös suhdannevaihtelut yleisemminkin tekniikan ja liikenteen alalla heijastuvat alalla työssäoppimisen järjestämiseen.

Metalli- ja konealalla **koneet ovat kalliita**. Oppilaitosten ja yritysten yhteistyömahdollisuuksia voisi tehostaa esimerkiksi sopimalla yhteisistä konehankinnoista tai sijoittamalla koneita yrityksiin, joissa työssäoppijat ja opettajat voisivat niitä käyttää. Tällaista kokeiluja on tehty esimerkiksi Keski-Suomessa metallialalla.

Joillakin aloilla **opiskelijoilla on sellaista osaamista (esim. sovellusten tekotaito), jota työpaikoilla ei vielä ole**. Tämä voi aiheuttaa ongelmia ja arviointivaikeuksia työpaikkaohjauksessa. Tällaisissa tapauksissa työssäoppijoita voisi käyttää toiminnan kehittämiseen työpaikalla, mikä pitäisi tietysti ottaa arvioinnissa huomioon.

Auto- ja kuljetusalalla ongelmaksi on muodostunut **ikärajat**: opiskelijalla pitäisi olla ajokortti, mutta osa on alle 18-vuotiaita. Myös kemian alalla useat työpaikat otta-



vat vain 18 vuotta täyttäneitä tuotantotiloihinsa. **Työturvallisuuskysymykset** ovat kriittisiä esimerkiksi sähköalalla.

Turvallisuusalan työn luonteen takia alle 18-vuotiaat eivät pääse yrityksiin. Tällöin työssäoppimisen ensimmäiset jaksot toteutetaan oppilaitoksen tiloissa, ja työelämään opiskelijat pääsevät vasta opiskelun loppupuolella.

Yhtenä tekniikan ja liikenteen alalla ilmenneenä ongelmana tulivat esiin myös **puutteet opettajien työelämätietyoudessa**. Yrityksissä teknologinen kehitys on hyvin nopeaa, eivätkä oppilaitokset aina pysy perässä. Usein koettiin myös, että työpaikkaohjaajilla on omien tehtäviensä vuoksi liian vähän aikaa työssäoppimisen ohjaamiseen. Joskus toimijoiden *sitoutuminen* työssäoppimisen toteuttamiseen tuottaa ylipäättään ongelmia. Joillakin osa-alueilla on myös **vaikeaa löytää tavoitteiden mukaisia työssäoppimispaikkoja**. Opiskelijoiden sijoittamista vaikeuttavat myös eri koulutuksenjärjestäjien yhtäaikaisten työssäoppimisjaksot.

Työssäoppimisen **pedagogiset järjestelyt** ovat alalla vaihtelevia: käytännöt saattavat vaihdella jopa saman oppilaitoksen opettajien välillä. Esimerkiksi kolmikantayhteistyössä toteutettava tavoitteenasettelu ei aina toimi: työpaikoilla ei tunneta opiskelijoiden henkilökohtaisia oppimistavoitteita. Joissakin oppilaitoksissa opettajat eivät juuri käy työssäoppimispaikoilla, toisissa taas käydään jopa viikoittain. Jotkut yritykset ovat myös maksaneet palkkaa työssäoppimisesta, mistä on aiheutunut ongelmia oppimistavoitteiden kanssa.

## 9.2 Kauppa ja hallinto

Kaupan ja hallinnon alalla on erityisvahvuutena se, että **opiskelijat useimmiten hankkivat itse työssäoppimispaikan**, ja se on yksi heidän oppimistehtävistään. Eräillä toimialoilla **kausiluontoisuus** kuitenkin vaikeuttaa opiskelijoiden sijoittumista (esimerkiksi taloushallinnon tehtävät). Vaikka opiskelijan velvollisuutena on noudattaa kunkin työpaikan toimintaperiaatteita ja eettisiä sääntöjä, opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyy rajoitteita. Esimerkiksi **liikesalaisuus**, bisneksen teko ja tulostavoitteet rajoittavat tai vaikeuttavat joissakin tapauksissa työssäoppimisen monipuolista toteuttamista, yrityksen ohjauskykyä tai halua sijoittaa työssäoppijoita: opiskelijat joutuvat usein liian kapea-alaisiin tehtäviin, eivätkä opetussuunnitelman tavoitteet toteudu. Aikaisemman työpaikalla oppimisen hyväksi lukeminen (esim. alan työtehtävät/muut työtehtävät) nähdään alalla valtakunnan tasolla kirjavaksi.

Tietojenkäsittelyalalla **opiskelijat saattavat osata työpaikkaohjaajia enemmän**. Toisaalta taas esimerkiksi datanomiopiskelijoilta saatetaan vaatia työpaikalla liikaa, koska työnantajat odottavat heiltä erityisosaamista. Näyttää siltä, että työssäoppimisjaksojen alkaessa on tärkeää tehdä selväksi opiskelijan osaamisen taso ja suhteuttaa se oppimisen tavoitteisiin.

Alalla yhteistyökumppanit vaihtelevat koon ja resurssien mukaan: valtaosa oppijoista on pk-yrityksissä, joissa mahdollisuudet ohjaukseen saattavat olla heikommat kuin isoissa yrityksissä.

Alalla on paljon **osa-aikaisia työntekijöitä** (6 tuntia tai vähemmän), mikä on herättänyt kysymyksen siitä, onko oikein teettää opiskelijoilla pitempää päivää. Yksi järjestäjä raportoi lisäksi, että kaupan työnantajat eivät halua puite-/runkosopimuksia työssäoppimisesta. Työpaikkaohjaajien motivoiminen työpaikkaohjaajakoulutukseen on ollut myös ongelmana, mikä on ilmeisesti johtunut siitä, että pieniltä työpaikoilta on vaikea irrottautua koulutukseen.

Työturvallisuus ei noussut niin tärkeänä asiana esille kuin monilla muilla aloilla.

### 9.3 Matkailu-, ravitsemis- ja talousala

Matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla on paljon oppilaitoksia ja opiskelijoita, mistä seuraa se, että **yritykset ovat vaarassa ylikuormittua**. Joihinkin tutkintoihin voi olla vaikea löytää työssäoppimispaikkoja. Alalla ei myöskään ole kaikkialla (esim. Pohjois-Karjala) riittävästi **koulutettuja työpaikkaohjaajia**. Toisaalta monet koulutuksen järjestäjät raportoivat, että työpaikkaohjaajakoulutus on hyvin hoidettu ja että ohjaajia on helppo saada. Palautetta on tullut myös siitä, että ohjaajat ovat motivoituneita osallistumaan koulutukseen ja kehittämään toimintaa. Matkailualalla **yritykset sijaitsevat ympäri Suomea**, minkä vuoksi opiskelijoille on tullut matkakuluja ja hankaluuksia asumisen järjestämisessä. Alalla on myös paljon **pieniä työssäoppimispaikkoja**. Heillä on omat ongelmansa, jotka edelleen vaikeuttavat ohjaajakoulutukseen osallistumista sekä monipuolisten ja tavoitteiden mukaisten tehtävien järjestämistä opiskelijoille. **Kausivaihtelut** vaikuttavat myös näillä aloilla. Lisäksi erityisesti sivutoimisten matkailuyrittäjien aika ja kiinnostus ei riitä työssäoppimisen toteutukseen. Kotitalous- ja kuluttajapalvelujen perustutkinnossa mahdollisena tulevaisuuden työpaikkana mainittiin myös koti. Siellä taas työssäoppimisen ohjaus tulisi järjestää jollain erityisellä tavalla.

Alalla suoritetaan työssäoppimista melko paljon myös **ulkomailla**, mikä edellyttää erityisten ohjaus- ja arviointiprosessien suunnittelua.

Yhtenä kehittämiskohteena mainittiin opetussuunnitelman parempi vastaavuus työelämään: tutkinnon perusteisiin tulisi saada pakollisiksi sellaiset sisällöt, joita työelämässä alalla vaaditaan, esimerkiksi hygieniapassi. Ongelmana nähtiin myös se, että opiskelijoita käytetään paljon työvoimana.

### 9.4 Sosiaali- ja terveysala

Sosiaali- ja terveysalalla on pitkät perinteet työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta, mistä johtuu se, että työssäoppimisen **prosessit ovat yleensä hyvin järjestetyt** (vaik-





ka välttämättä ei aina ole tehty edes järjestämissuunnitelmaa). Työpaikkaohjaajakoulutus on hoidettu hyvin, ja työpaikkaohjaajilla on **vahva pedagoginen näkökulma**. Opettajien ja työelämän yhteistyö on vilkasta, monimuotoista ja toimivaa. Alalla on kehitetty erinomaisia käytäntöjä, joiden levittämistä myös muille aloille on syytä tehostaa. Erittäin positiivista alalla on se, että opettajista **suurin osa osallistuu työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen**, siis myös yhteisten aineiden (kuten kielten ja matematiikan) opettajat. Yhteisten aineiden opetuksen kytkeminen muuhun opetukseen ja työssäoppimiseen onkin pisimmälle viety.

Työelämä on panostanut vahvasti koulutukseen: työnantajat suhtautuvat myönteisesti työpaikkaohjaajakoulutukseen, ja työpaikkaohjaajilla onkin hyvät ohjausvalmiudet. Jotkut oppilaitokset mainitsivat myös opiskelututor-toiminnan, jossa opiskelijatutorit perehdyttävät uudet opiskelijat työssäoppimiseen.

**Korvauskäytännöt** ohjauksesta koetaan pääsääntöisesti taloudelliseksi rasitteeksi, ja jossakin työelämä on jopa vaatinut korotuksia maksuihin. Korvaukset pienentävät opettajien ohjausresurssia. Jotkut koulutuksen järjestäjät ovat onnistuneet alueellisesti/paikallisesti sopimaan siitä, että korvauksista luovutaan. Jotkut koulutuksen järjestäjät mainitsevat, että korvauksilla taataan hyvä ohjauksen laatu, mutta toisaalta muillakin aloilla on saatu hyvää ohjausta ilman korvauksia – työnantajapuolen osallistuminen koulutukseen nähdään yhteiskunnallisena velvollisuutena ja pitkän tähtäimen sijoituksena, jonka ansiosta ammattitaitoinen työvoima voidaan turvata toimialalla.

Alalla on **helppo saada perusosaamisen oppimipaikkoja, mutta erikoissairaanhoidon ja erityispalvelujen paikkojen saaminen on usein vaikeaa**. Joillakin aloilla ikäkysymykset rajoittavat työssäoppimista. Lähihoitajaopiskelijat pääsevät opiskelemaan jo 15-vuotiaana, mutta jos opiskelija valitsee koulutusohjelmaksi ensihoidon, hänellä pitää olla c-ajokortti suoritettuna ennen koulutusohjelman alkua. Lääkealan opiskelijoiden työssäoppimispaikat sijoittuvat eri puolille Suomea, mistä aiheutuu kustannuksia niin opiskelijoille kuin koulutuksen järjestäjillekin. Kauneudenhoitoalalla on perinteisesti ollut oppilaitosten tarjoamaa asiakaspalvelua, jossa opiskelijat ovat harjoitelleet opettajan ohjauksessa. Oppilaitoksessa tapahtuvaa työssäoppimista sovelletaan edelleen monin paikoin erityisesti ensimmäisen vuoden opiskelijoihin. On esimerkkejä, joissa alan työnantajat ovat tehneet keskinäisen sopimuksen, etteivät ota ensimmäisen vuoden opiskelijoita työssäoppimisjaksoille.

Alan **oppisopimuskoulutuksen** erityiskysymyksenä tuli esiin se, että opintokokonaisuuksien **tavoitteiden mukainen työssä oppiminen ei onnistu** vain yhdessä oppisopimuspaikassa koko koulutuksen ajan (Lähihoitajakoulutus on laajaa, mutta työtehtävät oppisopimuspaikkoja voivat olla rajallisia). Tämän on aiheuttanut ongelmia opiskelussa ja yhteistyössä.

## 9.5 Luonnonvara-ala

Luonnonvara-alalla työssäoppimispaikkojen saaminen on *kausiluonteista*: vuodenaikojen vaihtelu säätelee mm. puutarha- ja metsätalouden ohjelmissa työssäoppimisen ajoitusta. Myös luontoyrittäjäkouluttajien lomakaudet vaikuttavat asiaan. Alalla etäisyydet työssäoppimispaikkoihin ovat usein pitkiä, mikä vaikeuttaa opiskelijoiden kulkemista ja vaikuttaa myös ohjaavien opettajien toimintaan. Luonnonvara-alan opiskelijoiden *opintososiaalisten etujen (asunto, täydet ateriapalvelut) järjestämisestä aiheutuvat kustannukset* ovat suuremmat kuin muilla aloilla. Näiden palvelujen tuottaminen hajautetusti oppilaitosympäristön ulkopuolella maksaa paljon. Tähän asti työssäoppimispaikat ovat ottaneet vapaaehtoisesti kantaakseen osan opiskelijoiden opintososiaalisten etujen järjestämisestä aiheutuvista kuluista. Alalla on riskinä kustannusten kasvu, jos opiskelijat ja työnantajat haluavat vyöryttää ne jatkossa kokonaan järjestäjän harteille, jonne ne lainsäädännön perusteella kuuluvat. Ratkaisuehdotuksena on tuotu esille, että rahoitusnormia kasvatettaisiin aiheutuneita lisäkustannuksia vastaavasti, työssäoppimista kehitetään työsuhteessa tapahtuvaksi tai että opintososiaaliset edut korvataan opiskelijalle ja/tai työnantajalle enintään sillä arvolla, mitä niiden tuottaminen oppilaitosympäristössä maksaa. Tästä toivottiin selkeää valtakunnallista ohjeistusta.

Metsäkonealan työpaikat ovat laajalla alueella, mistä johtuen *välimatkat ovat pitkiä* ja tästä aiheutuu kustannuksia. Myös luonnonolosuhteet ovat joskus työssäoppimisen kannalta vaikeat: opiskelija joutuu ehkä työskentelemään yksin metsässä pakkasella ja pimeässä.

Alalla työpaikat ovat useimmiten pieniä, ja työpaikkaohjaajana toimii omistaja. Tästä johtuu se, että aikaa opiskelijoiden ohjaukseen ei ole aina riittävästi.

Maatalousalan erityisongelmana mainittiin se, että alalla on kyllä paljon työssäoppimispaikkoja saatavilla, mutta koulutukseen hakeutuu liian vähän opiskelijoita. Lisäksi alan *opetussuunnitelmaa pidetään vaikeaselkoisena*, ja se on hankalasti työssäoppimiseen yhdistettävissä. Monet työssäoppimisen tavoitteista ovat sellaisia, että ne liittyvät usean opettajan alaan, mikä edellyttää opettajien välisen yhteistyön lisäämistä.

## 9.6 Kulttuuriala

Kulttuurialalla on *pieniä yhden henkilön yrityksiä*, joilla on rajalliset resurssit hoitaa työssäoppimiseen liittyviä asioita ja tarjota monipuolista oppimista. Myös työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistuminen tuottaa vaikeuksia monille pienille yrityksille. Kulttuurialan erityispiirre on *perinteisten työpaikkojen vähäisyys*, mutta onneksi korvikkeena voi olla työelämän kaltaisia tilanteita, kuten produktioita ja keikkoja yms. Tämä leimaa voimakkaasti työssäoppimista, joka toteutuu hyvin erilaisena kuin perinteisillä prosessi- tai palvelualoilla.



Musiikkialalla työssäoppiminen koostuu muun muassa esiintymisistä sellaisissa paikoissa, joissa ei ole musiikkialan asiantuntemusta oppimisen arvioimiseksi. Konservatoriossa opettajat ovat itse usein esiintyviä muusikoita, mikä on luonnollinen työelämäyhteys. Musiikkialan luonteesta ja suhdanneherkkyydestä johtuen ennakoimati jo käsitteenä on hankala. Yhteistyöproduktiot työelämäyhteistyön muotona ovat perusta toiminnalliselle strategialle ja käytännön toiminnalle. Työelämälähtöisyys on taiteellisuutta, ja erityisen tärkeitä ovat opettajien taiteelliset ansiot ja kontaktit. Kumppanuudet perustuvat opettajien henkilökohtaisiin suhteisiin ja maineeseen, joka kulttuuri- ja taidealalla voi olla vahvuus ja vaikeasti siirrettävissä instituutiolle. Musiikkialalla työssäoppimisen toteutukseen on kehitetty jossain oppilaitoksessa oma raportointilomake erityyppisiä työssäoppimissuorituksia varten (esiintymiset, produktiot jne.).

## 9.7 Liikunta ja vapaa-aika

Liikunta- ja vapaa-aika-alalla tuli toisaalta esiin *hyvä työpaikkojen saatavuus*, mutta toisaalta myös se, että työpaikat eivät välttämättä aina pysty tarjoamaan oppimistavoitteiden mukaista oppimista. Työpaikoista joudutaan myös kilpailemaan ammattikorkeakouluopiskelijoiden kanssa. *Työssäoppimispaikkojen etäisyydet* ovat usein ongelma myös liikunta- ja vapaa-aika-alalla.

Alan oppilaitoksilla on *erilaisia käytäntöjä* työssäoppimisen toteuttamiseksi: jotkut oppilaitokset ovat hyödyntäneet lähialueensa työpaikkoja ja kehittäneet pysyviä työpaikkaverkostot. Tällöin työssäoppimista on voitu toteuttaa melkein päksalaisen duaalimallin mukaisesti siten, että opiskelijat ovat joka viikko yhden päivän työssäoppimassa. Joissakin toisissa oppilaitoksissa työpaikat haetaan pääasiassa opiskelijoiden kotipaikkakunnilta, jolloin työpaikat vaihtuvat jatkuvasti, eikä pysyvää verkostoa ole. Tämä asettaa haasteita työpaikkaohjaajien koulutukselle.

## 9.8 Kaikkia tai useita koulutusaloja koskevia kysymyksiä

Lähes kaikilla aloilla tuli esiin *pienien ja keskisuurten yritysten* osalta seuraavia erityisongelmia:

- Työpaikkaohjaajien on vaikea päästä koulutustilaisuuksiin, minkä vuoksi usein on pulaa koulutetuista ohjaajista.
- Työpaikkaohjaajien aika ei riitä aina perusteelliseen opiskelijoiden ohjaamiseen ja arviointiin. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi tulee vielä vaikeuttamaan asiaa.
- Työtehtävät voivat olla rajattuja, minkä takia opetussuunnitelmien tavoitteet eivät toteudu.
- Työturvallisuuskysymykset vaativat lisähuomiota ja ennakkovalmennuksen tehostamista. Opetussuunnitelmiin ehdotettiin lisättäväksi työturvallisuuskortin suorittaminen.

- Yrittäjillä voi olla heikko koulutus pohja.
- Mikroyrittäjät voivat kokea työssäoppijat kilpailijoiksi.

Lisäksi useilla aloilla otettiin esiin tiettyjä **erityisopiskelijoita** koskevia kysymyksiä. Erityistukea tarvitsevien opiskelijoiden määrä on kasvanut viime vuosina, ja heille on usein vaikea löytää työssäoppimispaikkoja. Lisäksi heidän ohjauksensa on haasteellisempaa ja edellyttää usein erityistä koulutusta. Myös heikosti menestyville opiskelijoille toivottiin erityistä tukijärjestelmää.

Työssäoppimisen ohjauksen **korvauskäytännöt** tulivat esille muutamilla aloilla. Ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto tulee entisestään lisäämään työnantajien panosta, mikä on vaikuttanut siihen, että korvauskeskustelu on jatkunut. Korvauksia ohjauksesta on maksettu työnantajille sosiaali- ja terveysalalla ja joissakin tapauksissa myös joillakin muilla aloilla. Niitä pidetään ongelmallisina, koska ne vähentävät opettajien ohjausresursseja. Monilla aloilla ne eivät ole ongelma, koska työnantajat näkevät niin välillisesti kuin välittömästi luonnollisena ja itseään hyödyttävänä sen, että työvoimaa koulutetaan.

Toisena monille aloille yhteisenä taloudellisenä kysymyksenä nousi esille **mahdollisuus kulukorvauksiin** sellaisilla aloilla, joilla työssäoppimispaikat sijaitsevat kaukana ja edellyttävät matkustamista ja aiheuttavat ylimääräisiä kuluja.

Työssäoppimisen **pedagogisissa käytännöissä** on suuria eroja alojen välillä, ja pedagoginen kehittäminen nouseekin keskeiseksi kehittämiskohteeksi. Opetussuunnitelmallisena kysymyksenä nousi esiin monella alalla se, miten työssäoppimista voitaisiin kytkeä paremmin muuhun opetukseen, miten sitä voitaisiin hyödyntää projekti- ja opinnäytetöissä. Tärkeänä pidettiin myös sitä, että opintokokonaisuuksien sisältöjä tarkistettaisiin vastaamaan työelämän tarpeita. Ennakointitiedon keräämistä työelämän muuttuvista osaamisvaatimuksista on paikoin syytä tehostaa. Myös työssäoppimisen arvioinnin käytäntöihin toivottiin kiinnitettävän huomiota, samoin kuin kansainvälisen työssäoppimisen kehittämiseen.

Kaikille aloille yhteistä oli se, että useimmiten työssäoppiminen nähtiin **hyvin onnistuneena koulutuksen uudistuksena**, joka on lisännyt opiskelijoiden motivaatiota ja edistänyt heidän työllistymistään. Myös työpaikoilta kerätty palaute on ollut pääosin positiivista.

# 10

## Kansallinen ohjausjärjestelmä

Kansallista ohjausjärjestelmää tarkasteltiin arvioinneissa sekä koulutuksen järjestäjien itsearviointien että opetushallinnon virkamiesten haastattelujen avulla.

### 10.1 Ohjausjärjestelmän vahvuudet

Ohjausjärjestelmän yleisenä vahvuutena nähtiin se, että *lainsäädäntö, kansalliset strategiset tavoitteet, ohjeistukset, periaatteet ja opetussuunnitelmien perusteet* luovat hyvät lähtökohdat koulutuksen järjestäjien toiminnalle. *Valtiovallan ja työmarkkinaosapuolten suositusta* työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammatti-osaamisen näytöistä pidettiin tärkeänä. Sen myös katsottiin edistäneen eri osapuolten sitoutumista. Työssäoppiminen koettiin jo vakiintuneeksi käytännöksi ja toimivaksi järjestelmäksi, joka edesauttaa valmistuneiden opiskelijoiden työllistymistä. Nykyinen ohjausjärjestelmä koettiin useimmiten *riittävän yksiselitteiseksi ja selkeäksi kansallisella tasolla*. Toisaalta itsearvioinneissa esitettiin myös kriittisiä kommentteja tulkinnanvaraisuudesta ja siitä johtuvista erilaisista käytännöistä. Arvokkaana pidettiin laadunvarmistamista sekä määrällisten tulos- ja vertailutietojen saamista ammatillisesta koulutuksesta. Edelleen hyvänä pidettiin, että järjestelmässä on runsaasti *koulutuksenjärjestäjälle jätettyä vapautta* esimerkiksi määritellä työssäoppimisen opintoviikot 20 opintoviikon minimivaatimuksen lisäksi sekä vapautta määritellä työssäoppimisen jaksojen määrät, ajankohdat ja toimintakäytännöt.

Erityisen tärkeänä pidettiin vahvaa, erityisesti ESR:n kautta tullutta, *hankerahoitusta*, joka on mahdollistanut toimintojen kehittämisen ja innovaatiot sekä henkilös-

tön kouluttamisen (työpaikkaohjaajakoulutus sekä opettajien työelämäosaamisen opinnot). Hankkeiden ansiosta on saatu myös luotua toimivia yhteistyöverkostoja sekä koulutuksen ja työelämän että eri koulutuksen järjestäjien välille. Tulevaisuuden keskeisenä haasteena on rahoituksen turvaaminen työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutukseen edelleen.

Näyttöjärjestelmän kehittämistä pidettiin tärkeänä ja koettiin, että **ammattiosaamisen näytöistä tulee todellinen varmistusjärjestelmä** sille, että tutkinnon suorittaneilla on työelämän odottamaa osaamista. Joillakin järjestäjillä ammattiosaamisen näytöt ovat olleet jo osa normaalitoimintaa. Toisaalta näyttöjärjestelmän käyttöönoton aikataulua pidettiin monin paikoin liian kiireisenä, koska itse työssäoppimisjärjestelmässäkkin on vielä kehittämistä.

Ohjausjärjestelmän vahvuutena pidettiin myös **hyvää tiedotusta sekä järjestettyjä valtakunnallisia seminaareja**, joissa hyviä toimintamalleja on pystytty levittämään. Ongelmana kuitenkin on, että koulutuksen järjestäjien aktiivisuus valtakunnallisiin tapahtumiin osallistumisessa vaihtelee ja että eri tilaisuuksissa käyvät usein samat ihmiset. Myös jatkossa pidettiin tärkeänä järjestää tapaamisia, joissa päästään hyvien käytänteiden levittämiseen ja kokemusten vaihtoon. Käytäntöjen levittämisen kannalta arvokkaina pidettiin myös www-sivustoja, joista löytyy tietoja ESR-hankkeista ja työssäoppimisen kehittämisestä yleensäkin. Internet-lähteitä (esim. Opetushallituksen TONET ja ammatilliset ESR-sivustot) kerrottiin käytettävän paljon.

**Oppisopimusjärjestelmän ohjausjärjestelmää** pidettiin yleisesti toimivana ja Opetushallituksen tuottamaa yhteistä materiaalia tärkeänä. Oppisopimusjärjestelmän hallintomalliin ei juuri otettu kantaa.

Työssäoppimiseen liittyvää tutkimus-, arviointi- ja kehittämistyötä pidettiin tärkeänä.

Ohjausjärjestelmän **vahvuuksiksi** koetut piirteet voidaan tiivistää seuraaviin kohtiin:

- yhteiskuntasopimus on järjestelmän peruspilari
- lainsäädäntö ja ohjeistukset varmistavat perusperiaatteiden toteutumisen
- tehokas resurssiohjaus on mahdollistanut järjestelmän vahvan kehittämisen
- opetussuunnitelman perusteet toimivat
- opetusministeriön työssäoppimisen kehittämisohjelman jatkaminen on tärkeää
- arviointi on tärkeä osa järjestelmän edelleen kehittämistä.

## 10.2 Ohjausjärjestelmän kehittämiskohteet

Kansallisen ohjausjärjestelmän parantamisalueina tuli itsearvioinneissa esille samoja asioita kuin vahvuuksina esitettyjä. Kansalliset **ohjeistukset koettiin joskus liian väljinä** ja odotettiin tarkempia ja käytännönläheisempiä ohjeita ja yhtenäistämistä (esimerkiksi yhdenmukaisia sopimus-, suunnitelma- sekä arviointidokumentteja ja lomakkeita). Toisaalta mahdollisuutta erilaisiin käytäntöihin ja tiettyä liikkumavapautta pidettiin myös tärkeänä, koska alat ja työpaikat ovat erilaisia ja niissä nousee



esiin erilaisia tarpeita. **Strategisen suunnittelun ohjaus** mainittiin yhtenä parantamisalueena. Jossakin arvioinnissa epäiltiin, että kansallinen työssäoppimisen arviointi- ja ohjausjärjestelmä ei ota huomioon alojen erikoispiirteitä.

Vaikka hankerahoituksia kiiteltiin, työssäoppimisen **resursointi koettiin myösiän niukaksi**: *“Resursseja on liian vähän. Erityisesti näyttöjen tullessa normaali valtionosuus ei tunnu nykytasolla riittävältä.”* Koulutuslakohtainen yksikköhintarahoitus vaihtelee joidenkin järjestäjien mukaan liikaa ilman selkeää perustelua. Lisäksi tuotiin esille, että työelämä ei välttämättä sitoudu kehittämiseen ilman rahallisia resursseja. Erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto vaatii lisää taloudellisia resursseja. Tähän liittyy myös henkilöstövoimavarojen kehittäminen (koulutukset työpaikkaohjaajille ja arvioitsijoille).

Taloudellisiin resursseihin liittyen toivottiin **yhtenäisempää rahoitusapparaattia**, korvamerkittyjä määrärahoja sekä sellaisen mekanismin luomista, joka mahdollistaisi taloudellisen tuen opiskelijoille todellisten kulujen mukaan esimerkiksi sellaisissa tilanteissa, joissa työssäoppimispaikat ovat kaukana ja matkoista sekä asumisesta koituu näin ylimääräisiä kuluja. Myös opettajan ohjauskustannukset nousevat tällöin suuriksi, mikä rasittaa koulutuksen järjestäjää. Hyvänä ei pidetty sitä, että hankerahoitus olisi työssäoppimisen kehittämisen keskeinen rahoituslähde. Erityisesti toivottiin, että opettajien työssäoppimisjaksot olisivat normirahoituksen piirissä (esim. 10 % opettajista vuosittain 1–2 kk:n jaksoille). Opettajien työelämäjaksoilla koettiin olevan erittäin positiiviset vaikutukset heidän taitoihinsa kehittää opetusta. Lisäksi opettajien työelämäjaksojen katsottiin monipuolistavan työelämäsuhteita sekä auttavan ajantasaistamaan tiedot ja taidot. Henkilö- ja asiantuntijavaihdon kehittämistä toivottiin myös.

**Hyvien käytäntöjen levittämistä** toivottiin edelleen tehostettavan. Joidenkin koulutuksenjärjestäjien mukaan kehittämisrahoilla on tuotettu ohjeistuksia ja oppaita ja nyt *“suurin osa projektirahoituksella tuotettua materiaalia on oppilaitoksen hyllyillä pölyttymässä”*. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla kehitettyjä monipuolisia työssäoppimisen käytäntöjä pidettiin tärkeänä levittää ja soveltaa myös muille aloilla. Hyvien käytäntöjen levittäminen koettiin tarpeelliseksi siksi, että se tukee sekä työssäoppimisen prosessia että kehittää ohjaajien ja opettajien osaamista. Tärkeänä pidettiin, että työssäoppimisen **ohjaajakoulutusta kehitettäisiin monimuotoisemmaksi**, mikä mahdollistaisi myös pienten yritysten paremman osallistumisen ohjaajakoulutukseen. Työpaikkaohjaajien kahden opintoviikon koulutusta ehdotettiin verkkokurssiksi Opetushallituksen sivustolle.

Ruotsinkielinen opettajien koulutus koettiin ongelmallisena:

*“ammattiopettajien jatkokoulutuksesta puuttuu uskottava ruotsinkielinen kouluttajamistä johtuen esim. työelämädiplomeja ei ole juuri suoritettu. Paras ratkaisu olisi että suomenkielisten kouluttajien esim. Helian kokemusta käytettäisiin myös ruotsinkielisen koulutuksen tuottamiseen”*

**Opetussuunnitelmiin toivottiin entistäkin enemmän työelämävastaavuutta.** Ongelmaksi nähtiin se, miten työelämän kehittyminen ja rytmi voidaan ottaa huomioon. Tässä kohdin olisi tärkeää saada työelämä entistä vahvemmin mukaan opetussuunnitelmatyöhön. Opetushallituksen työssäoppimisen tavoitteiden asetelua pidettiin myös työelämälle vieraana ja tulkinnanvaraisena, minkä vuoksi käytänteet vaihtelevat oppilaitos/yrityskohtaisesti. Esimerkiksi liiketalouden ja hallinnon alalla Opetushallituksen strategiat ja tavoitteet eivät erään arvioinnin mukaan kohtaa arkipäivää: *“pitäisi saada arkielämän tasolle, ei ole helppoa tehdä töitä, kun tietää että asetettuja tavoitteita ei voi saavuttaa”*. Maatalousalan opetussuunnitelman perusteita kritisoitiin vaikeaselkoisiksi ja toivottiin parempaa yhdistettävyyttä käytännön toteutukseen: *“Nykyisessä muodossa monet luontevasti yhtenäiset osa-alueet on keinotekoisesti pilkottu ja siroteltu eri opintokokonaisuuksiin, jolloin seurauksena on päällekkäisyyttä ja hajanaisuutta. Kun sitä pyritään käytännön järjestelyin vähentämään, hämärtyy käytännön toiminnan ja ops:n välinen yhteys.”* Jossakin oppilaitoksessa koettiin, että opetussuunnitelmat muuttuvat liian usein, mistä aiheutuu “lisätöitä” oppilaitoksille. Haluttiin, että opettajat saisivat keskittyä opetukseen.

**Erityisopetuksen osalta** yhdessä itsearvioinnissa todettiin, että työssäoppimisen strategiset tavoitteet ja OPS:n valtakunnalliset perusteet ovat **vaatimustasoltaan ylimitoitettut**. Hyvin toteutetun työssäoppimisen edellytyksenä on, että työnantaja pystyy irrottamaan yhden henkilön ohjaamaan ja opettamaan erityistä tukea tarvitsevaa työssäoppijaa. Tähän ei varsinkaan pienillä työnantajilla ole mahdollisuuksia, ja seurauksena on, että yrittäjä ei ota lainkaan työssäoppijoita tai opiskelijan tehtävät ovat vastaavasti hyvin yksinkertaisia eivätkä täytä opetussuunnitelman vaatimuksia.

Koordinaatiota opetusministeriön, Opetushallituksen ja Koulutuksen arviointineuvoston välillä toivottiin parannettavan. Keväällä 2005 koulutuksen järjestäjät ovat tehneet useita raportteja ja arviointeja eri osapuolille. Epäselväksi on jäänyt, miten tulokset ovat hyödynnettävissä. Määrällisten keskimääriäisten indikaattoreiden ohjausvoima ja hyödynnettävyys ovat myös epäselviä käytännön tasolla. Julkista tiedotusta työssäoppimisesta toivottiin myös lisättävän: *“Mediassa saisi olla jatkuvaa rummutusta työssäoppimisesta, positiivista uutisointia asiasta. Nuorten näytöt tulossa, tietoa sen ja työssäoppimisen kytkennästä työpaikoille, vanhemmille, opoille jne.”*

Arviointiprosessissa esiin tulleet ohjausjärjestelmän **kehittämiskohteet** voidaan tiivistää seuraavasti:

- tarkan ohjeistuksen ja koulutuksen järjestäjän itseohjautuvuuden tasapainon mahdollistaminen
- resurssiohjauksen edelleen kehittäminen
- hyvien käytäntöjen levittäminen
- opetussuunnitelmien työelämävastaavuuden edelleen lisääminen
- erityisopetuksen kysymysten esiin nostaminen
- julkisen tiedotuksen lisääminen
- koulutuksen arvioinnin eheyttäminen ja koordinoinnin selkeyttäminen.



# 11

## SWOT-analyysi

Koulutuksen järjestäjien itsearviointilomakkeissa järjestäjiä pyydetään analysoimaan SWOT-analyysin mukaisesti työssäoppimisjärjestelmän keskeisiä vahvuuksia, kehittämiskohteita, uhkia ja käyttämättömiä mahdollisuuksia. Seuraavassa on koottu yhteen keskeisimpiä näkökohtia, joita koulutuksen järjestäjät ovat analyysissaan tuoneet esille.

### 11.1 Keskeisimmät vahvuudet

*Työssäoppimisen perusmalli* näyttää pääosin selkeältä ja systemaattiselta. Laadunhallintaa ja arviointikäytänteitä on kehitetty, ja niiden avulla on voitu turvata toimivat prosessit.

Vahvana työssäoppimisjärjestelmän piirteenä nousee esiin **ammattillisen koulutuksen ja työelämän välisen yhteistyön lisääntyminen ja monipuolistuminen** järjestelmän myötä. Oppilaitosten työelämäverkostot ovat laajentuneet sekä oppilaitosten tasolla että henkilöstön tasolla. Tiedonkulku oppilaitoksista työpaikoille ja työpaikoilta oppilaitoksiin on parantunut. Opettajien työelämäjaksot sekä ohjaus- ja arviointikäynnit työpaikoille ovat lisänneet opettajien työelämäntuntemusta. Työelämän edustajien suhtautuminen työssäoppimiseen on useimmiten positiivista, ja työelämä on entistä enemmän mukana paitsi työssäoppimisen myös laajemmin ammatillisen koulutuksen suunnittelussa. Sekä opettajat että työelämän edustajat ovat motivoituneita työssäoppimisen kehittämiseen, ja he pitävät järjestelmää onnistuneena, vaikkakin monia kehittämistarpeita on olemassa.

Yksi vahvuus työssäoppimisen järjestelyissä on paikoin ollut **alueellinen tai seudullinen yhteistyö** oppilaitosten välillä tai oppilaitosten sisällä eri koulutusalojen välillä. Esimerkiksi Pohjois-Suomessa, Kainuussa, Keski-Suomessa ja Satakunnassa suuret yksiköt ovat tehneet alueellista ja seudullista monialaista kehittämistyötä, koska on haluttu luoda yhteiset pelisäännöt, toimintaohjeet ja lomakkeet työssäoppimiseen. Näiden pelisääntöjen tarkoitus on varmistaa työssäoppimisen laatua: niihin kuuluvat esimerkiksi työpaikkaohjaajan käsikirja, työssäoppijan muistio, työssäoppimisen www-sivut jne.

Ainakin tähän asti järjestelmän kehittämiseksi on tarjottu **hyvät taloudelliset puitteet** erityisesti ESR-hankerahoituksen kautta. Työpaikkaohjaajia on koulutettu suuret määrät, ja opettajien työelämäjaksot ovat lisääntyneet. Työssäoppiminen on tuonut myös säästöjä materiaalin, tilojen ja koneiden osalta, kun oppilaitosten ei ole tarvinnut tehdä kaikkia kalliita koneinvestointeja.

**Palautetiedon keräämistä** työpaikkaohjaajilta ja opiskelijoilta on parannettu, ja monia sähköisiä tiedonhallintajärjestelmiä on rakennettu tiedonkeruun ja tiedon levittämisen tueksi.

Työssäoppimisen **vaikuttavuus** näyttää koulutuksen järjestäjien mielestä hyvältä. Erityisesti järjestäjät nostivat esiin sen, että opiskelijoiden motivaatio on kasvanut ja heidän työllistymisensä on helpottunut. Nämä seikat puolestaan auttavat syrjäytymisen ehkäisyssä. Oppimistulosten ja ammattiosaamisen paraneminen ovat myös näkyviä tuloksia, jotka edistävät valmistuvien työllistymistä. Myös opiskelijoiden kiinnostuksen yrittämiseen on todettu kasvaneen.

Yrityksille työssäoppiminen toimii rekrytointikanavana, ja lisäksi yhteistyö oppilaitosten kanssa on lisännyt tiedonkulkua oppilaitoksista työpaikoille ja työpaikoilta oppilaitoksiin. Parhaimmassa tapauksessa työssäoppimiseen on kytketty työpaikkojen kehittämishankkeisiin liittyviä opiskelijoiden opinnäytetöitä. Oppimisopimuskoulutuksen toimintamallia pidetään selkeänä, ja se takaa hyvin työllistymisen.

## 11.2 Keskeisimmät kehittämisaalueet

Joillakin koulutuksen järjestäjillä on vielä järjestämissuunnitelma tekemättä. Tämä viestii siitä, että monen koulutuksen järjestäjän **työssäoppimisen strategisessa suunnittelussa** on parantamisen varaa, erityisesti resurssisuunnittelussa, jonka yhteydessä valitetaan usein sekä oppilaitosten että työpaikkojen resurssien niukkuutta. Joissakin arvioinneissa ehdotettiin että kansallinen ohjausjärjestelmä voisi kehittää välineitä avuksi. Ohjausresurssien jakoperusteet vaihtelevat, mihin on toivottu yhtenäisiä laskentaperusteita ja minimitasoa. Kaiken kaikkiaan olisi tarpeellista ajanmukaistaa opettajien työaika- ja palkkausjärjestelmää, jotta se vastaisi opettajien uudistunutta työkuva. Myös korvausjärjestelyt ovat epäyhtenäisiä. Niihin on toivottu selkeitä linjauksia ja kansallisen työmarkkinajärjestöjen ja valtiovallan suosituksen mukaista käy-



täntöä kaikille aloille: “Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt toteutetaan pääsääntöisesti ilman työsopimussuhdetta, eikä opiskelijalle tai työnantajalle tällöin makseta palkkaa tai korvausta”.

Kehittämisen tarvetta on havaittu myös yleisen tason strategisessa suunnittelussa, joka lähtee toimintaympäristöstä ja siellä tehtävästä laadullisesta ja määrällisestä osaamistarpeiden ennakkoinnista. Edellä kävi ilmi, että joillakin seuduilla työssäoppimisen järjestelyissä on tehty alueellista yhteistyötä ja saatu aikaan merkittäviä tuloksia. On myös monia alueita, erityisesti Etelä-Suomessa, jossa **alueellista yhteistyötä ei ole hyödynnetty**, vaan kukin koulutuksen järjestäjä on toiminut erillään muista. Jatkossa alueellisten toimintatapojen suunnittelu voisi tuoda resurssien säästöjä ja synergiaetuja myös näille koulutuksen järjestäjille.

Työssäoppimisen suunnitteluun ja toteuttamiseen osallistuvien **opettajien osuus vaihtelee suuresti koulutusaloittain**. Suurin se on sosiaali- ja terveystieteillä, jossa suuri enemmistö opettajista osallistuu toimintaan (myös yhteisten aineiden opettajat). Työssäoppiminen on niin keskeisessä osassa ammatillista koulutusta, että sen tulisi koskettaa kaikkia opettajia tavalla tai toisella.

Vaikka **työpaikkaohjaajien koulutus ja opettajien työelämäntuntemuksen kehittäminen** on monilla koulutuksenjärjestäjillä selkeä vahvuus, ovat molemmat asiat myös keskeisiä kehittämiskohteita. Sekä työpaikkaohjaajakoulutus että opettajien työelämäosaamisen kehittäminen vaativat jatkuvia toimia (vaikka asiaa onkin hoidettu monin paikoin kiitettävästi). Sekä opettajien että työpaikkaohjaajien eläköityminen lisää koulutustarvetta. Projektirahoitusten päättymisen jälkeen tarvitaan **pysyviä toimintamalleja** siihen, miten työpaikkaohjaajakoulutusta ja opettajien työelämäosaamista tulisi järjestää ja kehittää. Työpaikkaohjaajakoulutukseen tarvitaan **moninaisia malleja**, koska varsinkaan pieniltä työpaikoilta ei pystytä irrottautumaan erillisiin koulutustilaisuuksiin. Koulutusta on tällöin vietävä yrityksiin suoraan, kehitettävä verkkomateriaalia jne. Tähän kehitettyjä hyviä käytäntöjä on levitettävä entistä tehokkaammin.

Myös **oppilaitosten työelämäyhteistyö** oli teema, jonka toiset koulutuksen järjestäjät esittivät vahvuutena, toiset keskeisenä parantamisalueena. Alakohtaisten neuvottelukuntien merkitystä painotettiin sekä työelämän aktiivisempaa osallistumista opetussuunnitelmatyöhön ja työssäoppimisen suunnitteluun. Tätä kuvaa lainaus eräästä itsearvioinnista: “Miten saada yrityselämän kommentit nopeammin siirtymään opetussuunnitelmiin?”

Monikaan koulutuksen järjestäjä ei ollut arvioissaan asettanut tavoitteeksi **työelämän kehittämistä**, joka tapahtuisi työssäoppimisen kautta yhteistyössä oppilaitosten kanssa. Tätä pidetään joka tapauksessa yhtenä tärkeänä kehittämiskohteena jatkossa. Tämä on myös pedagoginen kysymys, sillä kehitettävä yhteistyö edellyttäisi esimerkiksi projektitöiden tai oppinäytetöiden kytkemistä työssäoppimiseen.

Työssäoppimisen erilaisissa **tietojärjestelmissä** on vielä runsaasti kehittämistä. Tämä koskee työssäoppimispaikkarekistereitä, ohjaajarekistereitä yms. työssäoppi-

misen organisoinnin apuvälineitä sekä erilaisen palautetiedon keräämistä ja hyödyntämistä. Ylipäättään työssäoppimista koskevan tiedotuksen lisäämistä pidettiin tärkeänä.

Koulutuksen järjestäjien välillä on suuria eroja työssäoppimisen prosesseissa ja pedagogisissa käytänteissä, minkä vuoksi **hyvien toimintatapojen levittäminen ja toisilta oppiminen** ovat tärkeitä kehittämiskohteita. Tässä eri alojen välistä yhteistyötä on syytä rakentaa. Vaikka joillakin seuduilla oli kehitetty yhtenäisiä lomakeyms. käytäntöjä, monilla alueilla tällaisia ei ollut. Jopa samalla koulutuksen järjestäjällä saattoi olla erilaisia pelisääntöjä. Kirjavat käytännöt aiheuttavat hämmennystä työpaikoilla, joten seudullinen yhteistyö tässäkin olisi tarpeellista. Oppisopimuskoulutuksessa pidettiin tärkeänä sitä, että työpaikalla tapahtuvaa oppimista seurataan ja valvotaan entistä tarkemmin.

Joillakin aloilla ongelmallista oli se, että **työtehtävät eivät aina työpaikoilla ole opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia**. Myöskään arviointi ei ole aina yhdenmukaista ja tasapuolista. Näin ollen yhteydenpitoa työpaikkoihin ja tiedottamista on syytä edelleen tehostaa. Tässä työpaikkaohjaajakoulutuksella sekä opettajien henkilökohtaisilla yhteyksillä on merkittävä rooli. Tärkeänä pidettiin myös työssäoppimisen henkilökohtaistamista ja yksilöllisten ratkaisujen kehittämistä sekä työssäoppijoille (HOPS) että työpaikoille. Erityisopiskelijoiden ohjaus tuli myös usein esille kehittämiskohteena. Opiskelijoiden parempi perehdyttäminen ja työturvallisuuteen liittyvät kysymykset nousivat myös esille. Ajankohtaisena kehittämiskohteena nousi vahvasti esiin myös **työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhteensovittaminen**.

Kehittämiskohteena mainittiin myös **järjestelmän jatkuva arviointi**.

### 11.3 Suurimmat uhat

Koulutuksen järjestäjät kokivat varsin usein **työelämän liiallisen kuormittamisen** uhkatekijäksi, jota vielä ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönotto vahvistaa. Pelättiin, että työssäoppiminen ja näytöt voivat ylikuormittaa työpaikkoja, jolloin ne saattavat kieltäytyä yhteistyöstä. Toisaalta työssäoppimisen selkeiden hyötyjen näkyminen työnantajille on vastapainona tälle uhkalle. Usein myös arveltiin, että työssäoppimisjärjestelmän toiminta on altis suhdannevaihteluille: kun työpaikoilta vähennetään tai lomautetaan väkeä, on vaarana, ettei yrityksiin oteta myöskään työssäoppijoita. Toisaalta uhkana nähtiin se, että tällaisessa tilanteessa yritykset saattavat pyrkiä korvaamaan palkattua työvoimaa opiskelijoilla.

**Resurssipula** oli tekijä, joka mainittiin usein uhkaavan järjestelmän toimivuutta. Arveltiin, että työpaikat alkavat vaatia sosiaali- ja terveystalouden tavoin korvauksia työssäoppimisen ohjauksesta, mikä vaikeuttaa entisestään tiukkaa resurssitilannetta. Näyttöjen käyttöönotto on herättänyt huolta myös työpaikkojen ohjaus- ja arviointiresurssien riittävyyydestä. Pienissä yksiköissä henkilöstöresurssiongelmat ovat tavallisia, eikä kehittämiseen tunnu olevan riittävästi voimavaroja. Pienillä järjestäjillä työssä-



oppiminen on henkilöitynyt usein tiettyihin henkilöihin, mikä tekee järjestelmästä haavoittuvan. Niukat resurssit vähentävät myös opettajien ohjaus- ja arviointikäyntejä työpaikoilla. Myös työpaikkaohjaajien jatkuvaan koulutukseen tarvittavista resursseista oltiin usein huolissaan, samoin ylipäätään ESR-kauden päättyessä kehittämisen jatkuvuudesta.

Yhtenä uhkana nähtiin **opettajien ja koulutettujen työpaikkaohjaajien eläköityminen**, minkä myötä katoaa pedagogista osaamista ja hiljaista tietoa. Myös opettajien suuri työn kuormitus ja uupuminen tuli usein esiin, samoin työpaikkaohjaajien kiireet. Raportointi ja byrokratia lisäävät entisestään työpaineita. Erään koulutuksen järjestäjän sanoin: *“Työpaikkojen edustajat eivät halua enää yhtään enempiä byrokratiaa. Koulutusvastuu on heidän mielestä edelleen oppilaitoksilla, mutta he ovat valmiita tarjoamaan paikkoja ammattiosaamisen harjaannuttamiseen ja työelämän toimintatapojen oppimiseen. Ammatin perusasiat on opetettava oppilaitoksessa.”*

Uhkaksi nähtiin myös se, että mikäli hyvien käytäntöjen levittämiseen ja vakiinnuttamiseen ei kiinnitetä riittävästi huomiota, **hyvät mallit ja tuotokset voivat jäädä kertaluontoisiksi**.

Yhtenä uhkana nähtiin oppilaitosten välinen **kilpailu**, joka saattaa estää hedelmällistä yhteistyötä.

**Erityisoppilaiden määrän** lisääntymisen arvioidaan vaikeuttavan työssäoppimispaikkojen löytymistä.

Koulutusorganisaation tasolla mahdollisena uhkana mainittiin myös **strategisen suunnittelun puute**.

Joillakin aloilla oltiin huolissaan siitä, että **ammattikorkeakouluopiskelijat ja AMK-tutkinnon suorittaneet vievät työssäoppimispaikat** ja työpaikat toiseen asteen opiskelijoilta sekä valmistuneilta (esimerkiksi lähihoitajien pääsy erikoissairaanhoidon on vaikeutunut, ja hotellivirkailijoilla, farmanomeilla ja lääketeknikoilla on ollut vaikeuksia työpaikan löytämisessä).

## 11.4 Käyttämättömät mahdollisuudet

Käyttämättöminä mahdollisuuksina tuli esiin sellaisia asioita, jotka joillakin järjestäjillä olivat jo käytössä olevia toimintatapoja. Tällainen asia oli esimerkiksi **seudullinen tai alueellinen yhteistyö**. Alueellisen oppilaitosverkoston yhteistyöllä voi saavuttaa synergiaetuja, ja oppilaitokset voivat oppia toistensa hyvistä käytänteistä. Tätä ei ole riittävästi tiedostettu kaikilla aloilla. Myöskään **eri alojen välisen yhteistyön** tuomaa innovatiivisuuden potentiaalia ei ole riittävästi tiedostettu kaikkialla. Työelämän edustajien mukanaolo koulutuksen ja työssäoppimisen suunnittelussa oli myös joillekin järjestäjille mahdollisuus, jota he eivät olleet aiemmin hyödyntäneet.

Joillakin aloilla **opettajien työkalutuuri** on edelleen vahvasti individualistinen. Mentoroinnilla ja opettajien välisellä yhteistyöllä voitaisiin kehittää organisaation

osaamista. Pedagogisen johtamisen kehittäminen on tarpeen kaikilla organisaatiota-soilla.

**Työelämäyhteistyön lisääminen** eri muodoissaan on edelleen tarpeen. Esiin tuli esimerkiksi työelämän asiantuntemuksen hyödyntäminen opetuksessa, opettajien ja työelämän edustajien välinen töiden vaihtaminen, yritysten ajankohtaisiin tarpeisiin vastaaminen ja ylipäättään työelämän näkökulman vahvempi huomioonottaminen. Opinnäytetöiden ja erilaisten projektitöiden sekä muiden työelämän kehittämishankkeiden toteuttaminen työssäoppimiseen kytkettynä on joillakin aloilla tavallista, mutta toisilla täysin lapsenkengissään.

Opinnäytetöiden, projektitöiden tms. tekeminen liittyy myös opiskelijoiden voimavarojen, kuten luovuuden ja innostuneisuuden, hyödyntämiseen. Niiden kautta voitaisiin opiskelijoiden ammattitaitoa syventää ja toisaalta tuottaa työpaikoille konkreettista hyötyä. Monin paikoin ei ole myöskään osattu hyödyntää työelämän tarjoamia projekteja. Projekteissa voisivat olla myös opettajat mukana. Opiskelijoiden voimavaroja voisi hyödyntää jossain määrin myös ohjauksessa esimerkiksi siten, että kehitetään opiskelijavertaisutorointia, jota jossakin oppilaitoksessa on jo tehty. Kaiken kaikkiaan työssäoppimiseen liittyvät **pedagogiset innovaatiot** tulivat esiin mahdollisuuksina.

Henkilöstön osalta **muut kuin ammattiopettajat** ovat usein yksi käyttämätön voimavara. Näiden opettajien tiiviimpi osallistuminen työelämäjaksoille sekä työssäoppimisen organisointiin ja ohjaukseen avaisi kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkennälle uusia mahdollisuuksia. Esimerkinä mainittiin äidinkielen ja kielten opetuksen integroiminen työssäoppimiseen.

**Tietotekniikan ja tietoverkkojen hyödyntämisessä** on paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia tiedotuksen, tiedonhallinnan, yhteydenpidon ja työssäoppimisen ohjauksen ja arvioinnin välineinä. Jotkut koulutuksen järjestäjät ovat tällä alueella hyvin pitkällä, toiset vasta alkutaipaleella. Tiedotukseen toivottiin kehitettävän uuden aikaista perehdyttämismateriaalia työpaikoille internetin, cd- tai dvd-levyjen kautta jaettavaksi. Opetushallituksen sivuille toivottiin hyvien käytäntöjen esittelyjä.

Työssäoppimisen **laadunarvioinnissa** on paljon systematisoinnin varaa. Tähän toivottiin välineitä kansalliselta ohjausjärjestelmältä.

Erityisopiskelijoiden tarpeita ajatellessa tuli esiin **uudentyyppisten työssäoppimispaikkojen kehittäminen**, joihin liittyisivät esimerkiksi työpajat, harjoitustoimisto, harjoitusyritys (simulaatio) ja sosiaalinen yritys. Toisaalta työssäoppimisen tarkoituksena on tarjota autenttinen kokemus työstä, mikä tavoite jäisi tällaisissa työpaikoissa saavuttamatta. Erilaisia tuetun työllistämisen mallien hyödyntämistä kaivattiin vajaakuntoisten työssäoppimisjaksojen toteuttamiseen. Muutoinkin henkilökohteisissa opetus suunnitelmissa **yksilöllisyyden lisäämistä** työssäoppimisen pituutta ja sisältöä varioimalla pidettiin tärkeänä.

**Ammattiosaamisen näytöt** mainittiin eräänä käyttämättömänä mahdollisuutena, samoin työssäoppimisen kytkeminen entistä selkeämmin yritysten rekrytointiin.



Myös mahdollisuus työssäoppimisen toteuttamiseen *yli 20 opintoviikon laajuisena* tuli esiin vaihtoehtona niille opiskelijoille, jotka oppivat parhaiten “työtä tekemällä”.

Työssäoppimisesta kerättävän *palautetiedon* analysoinnissa koettiin olevan paljon käyttämättömiä mahdollisuuksia, samoin tutkimustiedon hyödyntämisessä.

**Taulukko 29.** SWOT-analyysi

| 1. Vahvuudet  | 2. Heikkoudet  |
|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"><li>• järjestäjän ja oppilaitosten hyvä maine kouluttajina</li><li>• järjestäjien ja oppilaitosten työelämäyhteydet</li><li>• työssäoppimispaikkojen monipuolisuus, hyvä saatavuus</li><li>• alueellinen ja seudullinen yhteistyö</li><li>• työpaikkaohjaajien ja opettajien ammattitaidon kehittäminen</li><li>• taloudelliset puitteet (esim. ESR)</li><li>• työssäoppimisen käytännön organisointi</li><li>• joillakin aloilla pitkät perinteet ja käytännössä muovautuneet toimintamallit</li><li>• oppisopimusvaihtoehdon olemassaolo</li><li>• sopimuskäytännöt</li><li>• opiskelijoiden motivaatio ja työllistyminen</li></ul>   | <ul style="list-style-type: none"><li>• kokonaisvaltaisen suunnittelun puute</li><li>• alueellisen ja seudullisen yhteistyön puute</li><li>• opettajien osallistuminen kapea-alaista</li><li>• kaikki työpaikkaohjaajat eivät ole koulutettuja</li><li>• opettajien työelämäntuntemuksen kehittämistarve suuri</li><li>• vastuunotto työelämän kehittämistehtävästä ohutta</li><li>• dokumentointi- ja tietojärjestelmät</li><li>• alojen ja oppilaitosten välisten raja-aidat korkeat – hyvien toimintatapojen levittäminen ja toisilta oppiminen</li><li>• rahoituskäytänteiden vaihtelut</li><li>• opiskelijoiden ohjauksen aukot</li><li>• työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yhteensovittaminen</li><li>• seuranta ja arviointi satunnaista</li></ul>  |
| 3. Uhat   | 4. Mahdollisuudet  |
| <ul style="list-style-type: none"><li>• strategisen suunnittelun – kokonaisnäkemyksen – puute</li><li>• työelämämuutosten vauhti</li><li>• yksittäisten työpaikkojen liiallinen kuormittuminen, ohjaajien väsymyminen</li><li>• työssäoppimispaikkojen riittävyys ja kilpailu</li><li>• taloudellisten resurssien riittävyys</li><li>• näyttöjen aiheuttamat kustannuspaineet</li><li>• opettajien ja työpaikkaohjaajien eläköityminen</li><li>• erityisopiskelijoiden määrä</li><li>• opiskelijoiden työvoimana pitäminen, opiskelijat työllistyvät kesken koulutuksen ja opinnot keskeytyvät</li><li>• hyvät mallit jäävät kertaluontoisiksi</li><li>• pedagogiset ihanteet unohtuvat</li><li>• kehittäminen päättyy ESR-rahoituksen päättyessä</li></ul> | <ul style="list-style-type: none"><li>• työssäoppimisen integrointi strategiseen kokonaisuuteen</li><li>• seudullinen, alueellinen ja alojen välinen yhteistyö</li><li>• erilaisten työssäoppimispaikkojen käyttöönotto, myös pk-yritysten potentiaalinen käyttö</li><li>• pedagoginen uudistuminen – harjoittelusta työssäoppimiseen – innovaatiot</li><li>• työelämäyhteistyön lisääminen ja monipuolisuus</li><li>• opettajien laaja osallistuminen</li><li>• tietotekniikan ja tietoverkkojen hyödyntäminen</li><li>• yksilöllisyyden lisääminen</li><li>• ammattiosaamisen näyttöjen ja työssäoppimisen integrointi</li><li>• hyvien käytänteiden levittäminen ja vakiinnuttaminen, toisilta oppiminen</li><li>• kansainvälinen yhteistyö</li><li>• yrittäjyyden painottaminen</li><li>• arviointi- ja tutkimustiedon hyödyntäminen</li></ul> |

**OSA III**  
**SYNTEESI**





# 12 Arvioivat johtopäätökset

Arviointiryhmä on käyttänyt raportissa pääosin toimeksiannossa käytettyjä käsitteitä, mutta on joissakin yhteyksissä käyttänyt myös rinnakkaistermejä. Arviointiryhmän mielestä käsitteet eivät ole selkeitä. Epäselvyyttä ilmenee erityisesti seuraavissa termeissä: työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssäoppiminen ja työssä oppiminen sekä työpaikkaohjaaja ja työpaikkakouluttaja. Käsitteiden moninaisuus synnyttää myös käytännön toiminnassa epäselvyyksiä, erityisesti työpaikoilla.

## 12.1 Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus

### 12.1.1 Työssäoppimiselle asetettujen yleisten tavoitteiden saavuttaminen

#### Yleiset tavoitteet

Arviointiryhmän käsitys on, että *työssäoppimiselle asetetut yleiset tavoitteet on saavutettu melko hyvin*. Työssäoppimisen avulla on parannettu ammatillisen koulutuksen kilpailukykyä EU:ssa. Koulutuksen työelämälähtöisyys on erityisesti lisääntynyt. Eri tahojen välinen vuoropuhelu on niin ikään lisääntynyt opettajien työelämäkontaktien tavoin. Erityisen merkittävää on se, että osa opiskelijoiden oppimisesta on siirretty aitoon työympäristöön.



Koulutuksen järjestäjillä on selvää näyttöä koulutuksen työelämälähtöisyyden parantumisesta. Arviointitieto ei kuitenkaan riitä osoittamaan, kuinka se on vahvistanut ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja edellytyksiä laadullisesti sekä määrällisesti niin, että riittävästi työvoimaa pystyttäisiin ohjaamaan työelämään. Eri tahot ovat kuitenkin hyvin yksimielisiä siitä, että työssäoppiminen on kehittänyt ammatillista koulutusta näissäkin suhteissa. Edelleen eri tahojen mielestä työssäoppiminen vahvistaa opiskelijoiden tietämystä työn todellisesta luonteesta, työelämän toimintatavoista sekä työmarkkinoista. Lisäksi se helpottaa työllistymistä. Yksimielisiä ollaan myös siitä, että työssäoppiminen on madaltanut kynnystä työllistää syrjäytymisvaarassa olevia nuoria ja erityisopiskelijoita. Myös asenteet näitä ryhmiä kohtaan ovat muuttuneet. Erityisopetuksen tuntemus on työelämässä parantunut.

Ammattitaitoisen työvoiman rekrytointi ja saanti työelämään ovat helpottuneet. Uutena, suurentuvana uhkana pidetään elinkeinoelämän työvoimapulaa, joka voi johtaa siihen, että opiskelijat alkavat tehdä työtä enemmän, mikä saattaa pitkittää koulutusta tai saada jotkut opiskelijat keskeyttämään sen.

Ammatillisen koulutuksen yhtenä tehtävänä on edistää yrittäjyyttä. Tässä arvioinnissa ei saatu näyttöä siitä, miten työssäoppiminen on edistänyt sitä.

## Toiminnan ohjaus- ja yhteistyömekanismit

Työssäoppimisen järjestämistä ohjataan lainsäädännön, tavoitteiden, resurssiohjauksen ja opetussuunnitelmien avulla. Sen lisääminen ammatilliseen koulutukseen on merkinnyt muutoksia lainsäädäntöön ja opetussuunnitelmien perusteisiin sekä voimavaroihin. ***Viranomaiset ovat onnistuneet hyvin viedessään koulutuksen suuren rakenteellisen ja pedagogisen muutoksen käytäntöön.*** Ohjausjärjestelmän kannalta erityisen onnistuneena voidaan pitää työssäoppimiselle asetettuja tavoitteita ja periaatteita, mittavaa kehittämistoimintaa, työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutusta sekä näihin liittyvää rahoitusta. Ilman mittavaa rahoitusta uudistuksen laaja käynnistäminen ei olisi ollut mahdollista.

***Opetussuunnitelmien perusteet ohjaavat pääosin hyvin*** järjestäjiä. Koulutuksen järjestäjät ovat muodollisesti noudattaneet opetussuunnitelmien perusteita ja niiden tavoitteita sekä periaatteita ja hankkineet opiskelijoille opiskelupaikan työelämässä. Työssäoppiminen on järjestetty kaikissa toimintayksiköissä, aloilla ja tutkinnoissa. Opetussuunnitelman määrällinen tavoite vähintään 20 opintoviikosta on pääosin toteutunut, mutta kaikki opiskelijat eivät ole olleet näin paljon oppilaitoksen ulkopuolella. Työssäoppimista järjestetään runsaasti myös erityisopetuksessa oleville opiskelijoille.

Työssäoppiminen edellyttää eri tahojen vahvaa osallistumista ja sitoutumista. Eri tahot ovat laajasti yksimielisiä työssäoppimisen tarpeellisuudesta, sille asetetuista tavoitteista, organisoinnista ja resurssiohjauksesta. Kiistaton vahvuus on, että työs-

säöppiminen perustuu kansallisesti tehtyyn *yhteiskuntasopimukseen* (kolmikantaan perustuva sopimuskäytäntö), joka lienee ollut välttämätön, kun järjestelmää on kehitetty ja eri tahot on pyritty sitouttamaan ohjelmaan. Tämä on luonut vahvan pohjan, jolta järjestelmää voidaan tavoitteellisesti kehittää.

Edelleen keskeisenä vahvuutena on, että eri *työelämän tahot ja asiantuntijat ovat osallistuneet* laajasti työssäoppimisen kehittämiseen. Työelämän tahot ovat myös ottaneet merkittävästi vastuuta siitä, että työssäoppimisen edellytyksiä on turvattu työpaikoilla ja erilaisia kehittämishankkeita on organisoitu.

### **Työssäoppimisen laatu arviointikriteereiden valossa**

Vaikka työssäoppiminen on viety suunnitelmista käytäntöön koko laajuudessaan ja vaikka sen järjestämisessä on yleisellä tasolla onnistuttu, esiintyy myös ongelmia. Suurimmat ongelmat liittyvät *koulutuksen järjestäjien välisiin suuriin eroihin*. Keskeisimmät erottavat tekijät ovat järjestäjätyyppi, koko, alueellinen sijainti ja kuntatyyppi.

Kokonaispisteiden valossa hieman yli puolet järjestäjistä ylittää arviointiryhmän asettaman laatutason ja hieman alle puolet alittaa sen. 20 koulutuksen järjestäjää ylittää laatutason kaikilla arviointikohdealueilla, kun taas vastaavasti 20 alittaa tämän tason kaikilla alueilla. Muilla järjestäjillä on sekä laatutason alittavia että ylittäviä alueita. Useimmiten alitus ilmeni vaikuttavuudessa ja järjestämissuunnitelmissa. Työssäoppimisen järjestäminen on laadukkainta isoissa, monialaisissa yksiköissä, jotka sijaitsevat kaupungeissa. *Parhaiten ovat onnistuneet kuntayhtymät ja kunnalliset järjestäjät*. Kuntayhtymäjärjestäjät ja kunnalliset järjestäjät ovat muita parempia myös siksi, että ne ovat suuria ja sijaitsevat kaupungeissa. *Pienten, yksialaisten ja maaseudulla sijaitsevien järjestäjien tilanne näyttää muita ongelmallisemmalta*, joskin myös näihin ryhmiin kuuluvia yksiköitä sijoittui arvioinnissa parhaiden joukkoon. Kriittistä huomautettavaa on siinä, että suurimmalla osalla niistä kansanopistoista, jotka osallistuivat arviointiin, työssäoppimisen laatu on arvioinnissa määritetyn laatutason alapuolella.

Kuntayhtymäjärjestäjien ja kunnallisten järjestäjien kiistaton etu on yksiköiden suuruus. Selvää on, että suuruus pakottaa yksiköt kokonaisvaltaiseen suunnitteluun ja kehittämiseen, mikä puolestaan synnyttää kriittisen massan myötä synergiaa. Pienten järjestäjien kriittiseksi kohdaksi voi muodostua työssäoppimisen henkilöityminen yksittäiseen opettajaan sekä toiminnan keskittyminen päivittäiseen organisointiin. Usein ongelmana voi olla myös se, että vetoapua ei ole eikä juuri mahdollisuuksia oppia toisilta.

Alueelliset erot lienevät monen asian summa. Arviointiryhmän käsityksen mukaan Lapin ja Oulun läänin muita paremmat tulokset saattavat johtua järjestäjien strategisesta yhteistyöstä ja yksikköjen koosta (suhteellisesti vähän pieniä järjestäjiä) ja Lapin kohdalla ilmenneestä muita alhaisemmasta arviointiin osallistumisesta. Itä-Suo-



men muita heikompien tulosten taustalla puolestaan saattavat olla suhteellisesti suuri pienten yksiköiden määrä ja se, että suurten järjestäjien välillä voi olla suuria vaihte-  
luita.

Ruotsinkieliset järjestäjät eivät ole onnistuneet niin hyvin kuin vastaavat suomen-  
kieliset koulutuksen järjestäjät työssäoppimisen järjestämisessä. Arviointiryhmän  
huomio kohdistui eroihin strategisessa suunnittelussa ja ylipäättään kokonaisvaltai-  
sessa laadunhallinnassa, kun ruotsinkielisiä järjestäjiä verrattiin suomenkielisiin.  
Muutoin ruotsinkielisen koulutuksen sisäisten erojen syyt näyttävät olevan samoja  
kuin suomenkielisen (erot saattavat johtua esimerkiksi eroista yksikön koossa).

### 12.1.2 Työssäoppimisen tuottama osaaminen

Tässä arvioinnissa on tarkasteltu *työssäoppimisen tuottamaa osaamista* vain välil-  
lisesti. Eri tahojen esittämien näkemysten mukaan työssäoppiminen on parantanut  
opiskelijan työelämäosaamista ja ammattitaitoa. Lisäksi se on lisännyt motivaatioita,  
kehittänyt ammatti-identiteettiä, parantanut työllistymistä ja vähentänyt syrjäytymis-  
uhkaa erityisesti erityisopiskelijoiden kohdalla.

Eri tahojen esittämien näkemysten mukaan työssäoppimisessa on ongelmana se,  
*etteivät kaikki opiskelijat saavuta osaamiselle asettuja tavoitteita*. Syinä tähän on-  
gelmaan voi olla esimerkiksi se, ettei heille ole eri syistä voitu järjestää työssäoppi-  
mispaikkaa työelämästä tai ettei työssäoppimispaikalla ole ollut mahdollisuuksia ke-  
hittää kaikkia mahdollisia osaamisalueita.

Arviointiryhmä selvitti opiskelijoiden työllistymistä ja vertaili kahta vuotta (en-  
nen työssäoppimista ja sen jälkeen) toisiinsa, kuitenkin tiedostaen, ettei siinä tapah-  
tuvia mahdollisia muutoksia voida selittää yksinomaan työssäoppimisen seurauksik-  
si. Yksi keskeisistä huomioista oli, että ammattiin valmistuneiden *opiskelijoiden  
työllistyminen on parantunut kauttaaltaan samanaikaisesti*, kun työssäoppimista  
on kehitetty ja pantu käytäntöön. Erityisen positiivisia muutoksia on ilmennyt Itä-Suo-  
messä ja Lapissa.

Vaikka työllistyminen on parantunut ko. vuosina, myös *valmistuneita on jäänyt  
aikaisempaa enemmän työttömiksi*. Tässä arvioinnissa ei voitu selvittää tämänkään  
havainnon syitä, mutta arviointiryhmän mielestä syitä voivat olla seuraavat:

- Koko ikäluokan kouluttamisesta johtuen erilaisten oppijoiden määrä on lisää-  
ntynyt. Koulutuksessa on siis aikaisempaa enemmän syrjäytymisvaarassa olevia  
nuoria, joiden työhön sijoittuminen on eri syistä johtuen muita vaikeampaa.
- Erityisopiskelijoiden määrä on lisääntynyt ammatillisissa oppilaitoksissa, ja heil-  
lä on muita huonommat mahdollisuudet työhön sijoittumiseen.
- Koulutusmäärien ja työelämän tarpeet eivät kohtaa, eli koulutetaan aloille, joilla  
ei ole työpaikkoja.
- Globalisaatiosta johtuva työpaikkojen väheneminen aiheuttaa ennakoimattomia  
muutoksia joillakin paikkakunnilla ja joissakin ammateissa.

### 12.1.3 Työssäoppimisen järjestäminen

#### Strategiat ja toimintaperiaatteet

*Työssäoppiminen osana toimintastrategiaa ja -suunnitelmaa.* Jotta työssäoppimisen laatua voitaisiin hallita, järjestäjän täytyy kehittää pitkäjänteisesti strategisia linjauksiaan ja tavoitteitaan sekä turvata työn edellytyksiä. Strateginen työ vaihtelee suuresti järjestäjittäin. Monet järjestäjistä ovat sisällyttäneet työssäoppimisen **osaksi muuta toimintastrategiaa ja -suunnitelmaa**, mutta joukossa on myös niitä, jotka erottavat työssäoppimisen muusta toiminnasta **omaksi kokonaisuudeksi**. Monet järjestäjistä ovat niin ikään **delegoineet** työssäoppimisen kokonaan oppilaitoksille, alakohtaisille yksiköille, tiimeille ja opettajille. Myös tavoitteiden määrittelyssä ilmenee suuria eroja. **Puolella järjestäjistä ei ollut näyttöä viranomaisten edellyttämästä järjestämissuunnitelmasta.**

Edellä kuvattu näkökulma kertoo osaltaan **strategisen suunnittelun ohuudesta sekä tavoitteiden, periaatteiden ja järjestäjien roolin ja vastuun epäselvyydestä**. Koordinoimattomuuden taustalla näyttää muun muassa olevan oppilaitos- ja alakoh-taisuutta, joka liittyy väistyvään toimintakulttuuriin. Koordinoimattomuuden kritiikkiä herättävä kohta on **työelämäsuhteiden henkilöitymisessä yksittäiseen opetta-jaan**, mikä puolestaan lisää haavoittuvuuden riskejä. Edelleen koordinoimattomuus vaikeuttaa työssäoppimisen kokonaisvaltaista hallintaa järjestäjätasolla ja tukee oppi-laitos- ja alakohtaisen kulttuurin säilymistä, niin että se estää samalla yhteisestä toi-minnasta saatavat synergiaedut.

**Strateginen suunnittelu ja työssäoppimisen päivittäinen organisointi.** Monen järjestäjän kohdalla työssäoppimisen järjestäminen käytännössä oli laadukkaampaa kuin niiden oma strateginen suunnittelu ja johtaminen. Strategisen suunnittelun ja prosessien hallinnan välinen korrelaatio + .65 kertoo kuitenkin osaltaan siitä, että myös järjestäjän tasolla tehtävään strategiseen suunnitteluun kannattaa panostaa. Ko-konaisvaltaisella suunnittelulla voidaan erityisesti vähentää työssäoppimisen organi-soinnin henkilöitymisestä johtuvia riskejä. On kuitenkin selvää, että strategisen suun-nittelun merkitys kasvaa yksikkökoon kasvun myötä.

**Ennakointi- ja arviointijärjestelmät.** Työssäoppimista koskevien strategioiden ja suunnitelmien laadinta edellyttää toimivaa **ennakointi- ja arviointijärjestelmää**. Jär-jestäjien ennakointimekanismit ovat arviointimekanismeja kehittyneemmät ja verkot-tuneemmat, joskin molempia on kehitettävä. Molemmista näkökulmista katsottuna ko-rostuvat erityisesti **tietojen hallintaan** (hankinta, analysointi, hyödyntäminen, tieto-järjestelmät) ja **eri tahojen yhteistyöhön** liittyvät seikat.

**Voimavarat.** Arviointiryhmän näkemys on, että työssäoppimisen järjestämiseen liittyvät **voimavarat ovat hyvät**, joskin myös niiden puute nousi joidenkin järjestäji-en näkökulmasta vahvasti esiin. Järjestäjät ovat lähes kauttaaltaan panostaneet työs-



säöppimisen kehittämiseen ja kehittämistyön resursointiin sekä eri rahoitusmahdollisuuksien hyödyntämiseen. Kehittäminen on suurelta osin ollut projektikeskeistä, ja siten se on myös riippunut suuressa määrin ulkoisesta rahoituksesta. Järjestäjät ovat erittäin aktiivisesti hyödyntäneet erilaisia rahoituskanavia. Toisaalta joukosta löytyy myös niitä, jotka eivät ole näin tehneet. Ongelmana on, etteivät kaikki järjestäjät ole varautuneet strategioissaan siihen, että työssäoppiminen on muuttunut normaaliksi, yksikkörahoitukseen perustuvaksi, toiminnaksi.

**Hanketoiminta** on ollut hyvin järjestäjä- ja oppilaitoslähtöistä, mistä syystä eri järjestäjät ja oppilaitokset ovat kehittäneet samoja asioita eri puolilla Suomea. Hankkeissa syntyneen **osaamisen ja tuotteiden levittäminen ja toimintaan vakiinnuttaminen on ollut melko vähäistä**, etenkin hanketoiminnan ensimmäisinä vuosina. Ongelma on tiedostettu, ja hyvien käytänteiden levittämistä ja vakiinnuttamista on myöhemmin jossain määrin tehostettu. Tarvetta toiminnan tehostamiseen on edelleen. Myös sellaiset järjestäjät, joiden työssäoppimisen käytänteet eivät ole kovin kehittyneet, voisivat oppia toisilta. Tähän ryhmään kuuluvat sellaiset tahot, joilla itsellään ei ole ollut hanketoimintaa ja sen myötä syntyneitä verkostoja tai muita yhteyksiä muihin järjestäjiin ja oppilaitoksiin. Organisaatioiden ja alojen välisten raja-aitojen maldaltamiseen on ylipäätään suurta tarvetta.

## Johtaminen

Niin järjestäjät, oppilaitokset, yksiköt kuin tiimitkin johtavat työssäoppimista. Päätulos on, että johtamiskäytännöt ja -periaatteet vaihtelevat suuresti järjestäjien välillä, samoin vaihtelee se, mikä merkitys johtamisella on työssäoppimisen järjestämisessä. Monet järjestäjät painottivat vahvuutenaan osastojen ja opettajien itsenäisyyttä ja toimintavapautta, mistä syystä työssäoppimisen johtaminen on useissa tapauksissa delegoitu suoraan osastoille ja tiimeille. Tämä käytäntö voi kuitenkin johtaa siihen, ettei kukaan vastaa oikeasti asioista ja toimi johtajana, mitä monet järjestäjät arvioinneissaan myös itse korostivat. Arviointiryhmän mielestä suurimmat ongelmat liittyvät prosessien johtamiseen – tässä kontekstissa – **pedagogisen johtajuuden epäjohtamukaisuuteen ja kehittymättömyyteen**. Tarvitaan sellaista pedagogista johtamista, jossa panostetaan opettajuuden ja ohjauksen käytäntöjen kehittämiseen uusissa toimintaympäristöissä, niin että mukaan luetaan myös työpaikkaohjaajat. Lisäksi prosessien systemaattisen laadunhallinnan kehittämisen keinoin voidaan saada työoppimista yhtenäisemmäksi, sen menettelytapoja selkeämmiksi. Edelleen voidaan estää niitä ongelmia, joita voi tulla siitä, kun työssäoppimisen organisointi jää yhden henkilön vastuulle.

## Kumppanit ja yhteistyösuhteet

### Työelämäyhteistyö

Työssäoppiminen on *lisännyt ja tehostanut koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä*. Yhteistyön pitkäkestoisuus on synnyttänyt yhteisiä toimintaperiaatteita sekä lisännyt sitoutumista, luottamusta ja yhteistyön jatkuvuutta. Sen avulla on voitu toimia pitkäjänteisesti ja tavoitteiden suuntaisesti.

*Työelämäyhteistyö ja sen muodot vaihtelevat* suuresti järjestäjittäin. Kaikille on yhteistä se, että työelämäsuhteita – erityisesti työssäoppimispaikkoja – on paljon. Jotkut järjestäjät korostavat kolmikantaisen yhteistyön merkitystä kaikilla toiminnan tasoilla, kun taas jotkut painottavat opettajien yhteistyötä yksittäisten työpaikkojen kanssa. Neuvottelukuntatoiminta vaihtelee myös järjestäjittäin. Osalla järjestäjä-/aloista puuttuvat kokonaan neuvottelukunta- tai vastaavat muut yhteistyöfoorumit ja systemaattiset yhteistyömenettelyt, minkä takia yhteistyössä voivat korostua yksittäisen opettajan henkilökohtaiset suhteet.

Järjestäjät rajaavat suurelta osin työelämäyhteistyön työssäoppimiseen, mikä on luonnollista sen takia, että siihen liittyvät toimeenpanovaiheet vaativat paljon työtä. Vähäisemmälle huomiolle ovat jääneet muut työelämäyhteistyötä ja koulutuksen työelämävastaavuutta koskevat näkökohdat. Koulutuksen järjestäjät eivät tuo kovin näkyvästi esiin *työelämän kehittämistehtävää* ja sen integroitumista työssäoppimisen järjestämiseen. Arviointiryhmän käsitys on, ettei työelämän kehittämistehtävää ole kovin hyvin sisäistetty ja aloitettu eikä varsinkaan työssäoppimista ole integroitu kovin systemaattisesti sen osaksi.

*Työssäoppimispaikkojen saatavuus*. Työelämä on yleisesti *sitoutunut* työssäoppimisen järjestämiseen, mistä seurauksena on ollut muun muassa *työssäoppimispaikkojen melko hyvä saatavuus*. Vaikka paikkoja on saatukin hyvin ja muutkin opiskelumahdollisuudet on järjestetty kohtuullisesti, monia ongelmia on ratkaisematta. Esimerkiksi työelämän tuotannolliset ja koulutuksen tavoitteet eivät kohtaa aina ajallisesti. Tästä ja muista syistä johtuu se, ettei kaikille opiskelijoille löydetä työpaikkaa, joka vastaisi koulutukselle asetettuja tavoitteita ja vaatimuksia. Ongelmana on myös se, että osa työssäoppimispaikoista on kaukana, mikä puolestaan vaikeuttaa ohjauksen järjestämistä. Työssäoppimispaikkojen saatavuudessa ja työelämän sitoutumisessa on alueellisia ja alakohtaisia eroja.

*Soveltuvuuden arviointi*. Järjestäjät eivät ole kovin systemaattisesti kehittäneet ja ottaneet käyttöön työssäoppimispaikaksi soveltuvuuden arviointia ja kriteereitä. Hyväksyminen on suurelta osalta yksittäisen opettajan/tiimin varassa. Käytännöt vaihtelevat myös riippuen järjestäjistä, oppilaitoksista ja aloista. Hyviä käytäntöjä kuitenkin on, mutta niitä ei ole kovin tehokkaasti levitetty.





**Työelämän sitoutuminen ja jaksaminen.** Työssäoppiminen voi onnistua vain, jos työelämän tahot ja yksittäiset työpaikat sitoutuvat myös tulevaisuudessa sen järjestämiseen. Samojen ”hyvien” työssäoppimispaikkojen jatkuvasta käytöstä voi seurata kuormitusta, väsymystä, turhautumista ja edelleen kieltäytymisiä työpaikoilla. Ennaltaehkäisyn painopiste on **työpaikkaohjaajien jaksamisessa ja jatkuvassa osaamisen kehittämisessä**. Edelleen se edellyttää eri alojen työpaikkojen erityispiirteiden huomioon ottamista ja joustavuutta järjestelyissä. Erityistoimia tarvitaan erityisesti pk-sektorilla.

**Yhteistyösopimukset.** Työssäoppimisen järjestäminen perustuu yhteistyösopimukseen. Sopimuskäytäntö on melko kattava, joskin myös hyvin kirjava. Sopimusten laadinta saattaa suuresti vaihdella samankin järjestäjän yksiköissä ja eri aloilla. Lisäksi eri järjestäjien käytännöt ovat monilla paikkakunnilla erilaiset. Tämä tuottaa ongelmia työelämässä silloin, kun eri järjestäjien opiskelijoita opiskelee samoilla työpaikoilla. Sopimuskäytäntöihin liittyy myös alakohtaisia erityispiirteitä ja ongelmia. Erityisesti pk-sektorilla toimivat työpaikat eivät aina suostu laatimaan järjestäjätason puitesopimuksia.

**Eri koulutusmuotojen, alojen ja oppilaitosten ohjaus-, seuranta- ja rahoituskäytännöt.** Erilaisten sopimusten lisäksi työpaikoilla ei olla varmoja siitä, minkälaisia ohjaus-, seuranta- ja rahoituskäytäntöjä eri koulutusmuodoilla ja -aloilla on. Järjestäjien mielestä kumppanuussuhteisiin tarvitaan **yhtenäiset menettelyt** eri koulutuksen järjestäjien ja alojen välillä. Lisäksi eri koulutusmuotojen välistä **koordinointia** on parannettava.

### **Koulutusjärjestelmän sisäinen yhteistyö**

Työssäoppimisen järjestäminen edellyttää eri koulutusmuotojen, -tasojen, eri järjestäjien ja oppilaitosten sekä eri alojen sisäistä ja välistä yhteistyötä. Huolimatta monien järjestäjien kokonaisvaltaisesta työssäoppimisen suunnittelusta ja organisoimisesta, työssäoppiminen on hyvin ala- ja oppilaitoskeskeistä. Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen – mukaan lukien työvoimapolitiittinen koulutus – toimintatapoja ei myöskään ole yhdensuuntaistettu, eikä yhteyksiä ammattikorkeakoulun toimintakulttuuriin ole pohdittu.

Moninaisista organisoitikäytännöistä seuraa ongelmia työssäoppimispaikoilla. Työpaikat ja erityisesti työpaikkaohjaajat ja -kouluttajat eivät kykene hallitsemaan monia erilaisia käytäntöjä, tai he ainakin turhautuvat niihin. Siten olisi perusteltua, että **eri järjestäjillä, oppilaitoksilla ja aloilla olisi samat toimintatavat ja periaatteet**. Tähän pääsemiseksi tarvitaan myös alueellista ja seudullista yhteistyötä, yhteisistä periaatteista ja käytännöistä sopimista sekä niihin sitoutumista. Yhteistyötä ammattikorkeakoulujen kanssa pitää myös tehostaa monin osin.

Koulutuksen järjestäjien **keskinäisen yhteistyön ja verkostoitumisen haasteet** ovat suuret. Joillakin alueilla toimivat järjestäjät ovat onnistuneet kehittämään alueel-

lista koordinoitua ja muuta seutukunnallista ja kansallista yhteistyötä. Lisäksi he ovat onnistuneet sopimaan myös yhtenäisistä käytänteistä. Nämäkin hyvät käytännöt eivät ole sisältäneet ammattikorkeakoulutusta. Monilla järjestäjillä – erityisesti yksiläisillä ja pienillä – olisi tämänkaltaiseen alueelliseen verkottumiseen erityisen suuria tarpeita.

Järjestäjän oman organisaation sisäistä yhteistyötä haittaavat eri **koulutusmuotojen, oppilaitosten ja alojen väliset raja-aidat**. Aina ei liene kyse oman reviirin puolustamisesta, vaan myös koko järjestelmässä olevista rakenteellisista esteistä ja sektoroitumisen perinteestä. Arviointiryhmän mielestä esimerkiksi oppisopimuskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen hyviä käytänteitä ei ole juurikaan hyödynnetty työssäoppimisen kehittämisessä. Oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei myöskään ole kehitetty samanaikaisesti työssäoppimisen kanssa, ja muutoinkin se näytti jääneen suuren uudistuksen varjoon monilla paikkakunnilla.

Arviointiryhmän käsitys on, että vähäinen koulutusmuotojen ja -tasojen välinen yhteistyö on suurelta osin seurausta ohjausjärjestelmän rakenteista ja sen myötä syntyneistä jyrkistä raja-aidoista. Madaltamalla rakenteellisia, usein organisatorisia ja hallinnollisia, raja-aitoja, voidaan synergiaetuja hyödyntää nykyistä huomattavasti tehokkaammin. Raja-aitojen madaltamisen tarvetta on paitsi työssäoppimisen järjestämisessä myös suhteessa ammattikorkeakouluun ja työvoimapolitiittiseen koulutukseen.

**Kehittämisen ja hanketoiminnan** kautta järjestäjät ja oppilaitokset ovat verkottuneet toisiinsa melko hyvin, joskaan eivät kattavasti. Hanketoiminnan ansiosta syntyneitä tai muiden alojen parhaita käytäntöjä ei ole laajasti hyödynnetty työssäoppimisen kehittämisessä eikä aina omassakaan organisaatiossa.

**Suomen- ja ruotsinkieliset koulutuksen järjestäjät** tekevät melko vähän yhteistyötä työssäoppimisessa. Arviointiryhmä korostaa myös sitä, että kielimuuria täytyisi madaltaa ja käyttämättömiä mahdollisuuksia löytää molemmilta puolilta. Tarvetta ja halua yhteisille hankkeille ja toisilta oppimiselle on olemassa.

## Työssäoppimisen prosessit – pedagogiikka

**Työssäoppimisen määrä.** Koulutuksen järjestäjät järjestävät opiskelijoille työssäoppimista määrällisesti tavoitteiden mukaisesti. Suurin osa opiskelijoista **opiskelee työelämässä vähintään 20 opintoviikon ajan**. Joillakin aloilla vähimmäisraja on myös ylitetty.

**Harjoittelun perinteestä työssäoppimiseen.** Työssäoppimisen perusta on muuttuneessa oppimiskäsityksessä ja siinä, että harjoittelu on muuttunut työssäoppimiseksi. Lähtökohtana on ollut, että osa opiskeltavasta sisällöstä ja tavoitteista toteutuisi työpaikalla – työelämän oppimisympäristössä. Vaikka käsitys oppimisympäristöstä ja ohjauksesta on muuttunut, muutos ei ole kokonaisuudessaan toteutunut, vaan **opiskelijat ymmärretään vieläkin osittain harjoittelijoina**. Kuvaavaa on myös se, että



työssäoppimisesta käytetään hyvin usein myös harjoittelu-termiä.

**Organisointi.** Opettajat vastaavat työssäoppimisen organisoinnista. Arviointiryhmälle muodostui käsitys, että työssäoppimisen käytännön **organisointi** on suurelta osalta **melko sujuvaa ja ongelmatonta**. Se, että työssäoppimisen organisointi on strategista johtamista laadukkaampaa, kertonee toisaalta vahvasta opettajien asiantuntijuudesta ja työn itsenäisyydestä, toisaalta kokonaisvaltaisen ja systemaattisen ajattelun puutteista. Lisäksi taustalla voi olla eriytynyt, sektorimainen toimintatapa sekä yksin tekemisen kulttuuri. Systeemin etuja ei kaikilta osin tehokkaasti hyödynnetä.

Johtuen osittain aiemmista käytänteistä, kokemuksista ja yleisestä toimintakulttuurista työssäoppimisen organisoinnissa ilmenee **suuria ala- ja oppilaitoskohtaisia eroja**. Monet järjestäjät ovat asettaneet selkeitä tavoitteita ala- ja oppilaitosten rajojen madaltamiselle ja toimintatapojen yhdensuuntaistamiselle, kun taas jotkut järjestäjät eivät ole linjanneet millään tavalla sitä, kuinka he yhtenäistäisivät toimintatapojaan tai pienentäisivät oppilaitosten ja alojen välisiä eroja. Tämä kieli siitä, että toisilta oppimisen kulttuuri on myös melko vakiintumaton.

**Opetussuunnitelmien tavoitteet.** Osa järjestäjistä korosti opetussuunnitelmien perusteiden **liian vaativia tavoitteita ja oppimiskokonaisuuksien pirstoutumista**. Käytännössä tavoitteista joudutaan usein tinkimään. Usein niiden saavuttaminen es- tyy myös työpaikan vuoksi (esim. pienet työpaikat) tai tuotannollisten ja opetussuunnitelman tavoitteiden ajallisen yhteensopimattomuuden vuoksi.

**Ammattiosaamisen näytöt** eivät vielä arviointiajankohtana toteutuneet koko laajuudessaan, joten niiden ja työssäoppimisen kytköstä ei tässä yhteydessä arvioitu. Arviointiryhmän käsitys on, että näytöt voivat toimia tulevaisuudessa välineenä, jonka avulla tavoitteet ja todellinen osaaminen voidaan saada vastaamaan aiempaa paremmin toisiaan. Lisäksi näyttöjen avulla voidaan ratkoa myös muita opiskelija-arvioinnin ongelmia.

**Opiskelijat työssäoppijoina.** Työssäoppimisen järjestäminen näyttää hyvin **opiskelijalähtöiseltä**. Suurelta osalta opiskelijat ovat pitäneet sitä onnistuneena: tavoitteet tulevat saavutetuiksi. Lisäksi eri osapuolet ovat pääosin tyytyväisiä järjestelyihin. Kuitenkin ongelmia on ilmennyt mm. kolmikannan toteutumisessa, työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamisessa ja opiskelija-arvioinnissa. Opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyviä ongelmia voidaan muun muassa edistää kehittämällä toimintaa edelleen seuraavien laatutavoitteiden suuntaan:

- Kaikki opiskelijat voivat opiskella työelämässä opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia asioita.
- Kaikki työssäoppimispaikat vastaavat tavoitteita.
- Työssäoppimisen tavoitteista tehdään yksilöllisiä.
- Opiskelijat eivät joudu toissijaisiin ja yksipuolisiin töihin.
- Opiskelijoiden mahdollinen palkallinen työssäoppiminen toteutetaan niin, ettei se estä tavoitteiden saavuttamista eikä synnytä työpaikoilla kitkaa ammattikuntien kanssa.
- Kaikilla työpaikoilla on koulutettu ohjaaja, ja ohjaajat ohjaavat opiskelijoita.

- Opettajat valmentavat opiskelijat ja työpaikat ennalta työssäoppimiseen ja sen tavoitteisiin ja periaatteisiin. Heidän yhteydenpitonsa työpaikkaan ja ohjaajaan turvataan.
- Opiskelijoiden opinnäytteitä kehitetään entistä enemmän työelämälähtöisiksi, ja niissä otetaan huomioon työssäoppimisen kysymykset.
- Opiskelija-arviointia kehitetään opiskelijoiden osaamista ja ammatillisuutta tukevaksi.
- Opiskelijat osallistuvat entistä enemmän työssäoppimisen suunnitteluun ja sen periaatteista sopimiseen.

***Erityisopiskelijoille on enenevässä määrin voitu järjestää työssäoppimispaikkoja työelämästä.*** Tämä kertonee toisaalta järjestäjien määrätietoisesta työstä, toisaalta työelämän asenteiden muutoksista. Lisäksi monet järjestäjät ovat kehittäneet erityisopiskelijoille uusia pedagogisia ratkaisuja.

***Hyvät käytännöt ja laadunhallinta.*** Koulutuksen järjestäjät – erityisesti opettajat – ovat kehittäneet runsaasti erilaisia työvälineitä työssäoppimisen organisointiin, ennakkovalmennukseen ja opiskelijoiden oppimisen tukemiseen ja ohjaukseen sekä arviointiin.

Johtuen muun muassa vahvasta yksin tekemisen ja alakohtaisuutta ja oppilaitoskeskeisyyttä painottavasta kulttuurista, eri alojen hyviä käytäntöjä ei kovin laajasti hyödynnetä, kun työssäoppimista kehitetään. Yksin tekemisen kulttuuri on myös yksi syy siihen, ettei ***prosessien systemaattinen laadunhallinta*** ole kovin kehittynyttä, joskin on sellaisiakin järjestäjiä, jotka ovat ottaneet käyttöön systemaattiset prosessien laadunhallinnan menettelytavat. Kokonaisvaltaisen laadunhallinnan kehittämistarve korostuu tulevaisuudessa, minkä myös järjestäjät itse nostivat vahvasti esiin.

***Tieto- ja viestintäteknikka.*** Kun eri järjestäjien ja oppilaitosten yhteistyötä parannetaan, voidaan luoda parempia edellytyksiä erityisesti kaukana oppilaitoksesta opiskelevien opiskelijoiden ohjaukseen. Lisäksi erityistarpeita liittyy siihen, kun tieto- ja viestintäteknikkaa kehitetään työssäoppimisen organisointia, opiskelijoiden opiskelua ja ohjausta sekä ohjaajien ja opettajien yhteistyötä varten.

#### **12.1.4 Opettajien ja työpaikkaohjaajien toimintakäytännöt ja -edellytykset**

##### **Opettajat**

Työssäoppiminen on parantanut opettajien työelämätuntemusta ja -kontakteja. Se on myös muuttanut opettajien roolin, työnkuvan ja vastuun sekä tuonut esille myös muita opettajuuden ja pedagogisen johtajuuden haasteita. Opettajuuden muutokset ovat merkinneet opettajalle vaatimusta toimia pedagogina erilaisissa oppimisympäristöissä – tässä yhteydessä työelämässä. Opettajalta odotetaan valmentajan ja ohjaajan vastuuta, ja hänen tulee myös hallita laajaa verkostoyhteistyötä. Lisäksi opettajalta odotetaan tehtävien kokonaisvaltaista suunnittelua, organisointia ja koordinointia.



Opettajien työnkuvassa ja osallistumisessa työssäoppimiseen on suuria järjestäjäkoh-  
taisia eroja: jotkut järjestäjät turvaavat kaikille opettajille mahdollisuuden osallistua työ-  
sääppimiseen, kun taas jotkut ovat keskittäneet suunnittelun, koordinoinnin ja organi-  
soinnin joillekin opettajille. Vaihtoehtoisia työn organisoinnin suunnittelu- ja toteutusta-  
poja analysoidaan melko vähän. Toisilta oppimista on tältäkin osin niukasti.

Opettajien työelämäosaamista on yleisesti kehitetty tavoitteiden suuntaisesti. Sen  
lisäksi, että osallistuminen työssäoppimisen organisointiin on lisännyt opettajien työ-  
elämäntuntemusta, keskeinen merkitys on ollut koulutuksella ja erityisesti työelämä-  
jaksoilla. Näitä tukitoimintoja koskevat määrälliset tavoitteet on yleisesti saavutettu.  
Opettajien työelämäosaamisen tarpeet eivät kuitenkaan liity vain työssäoppimisen  
käynnistämiseen vaan ovat pysyviä ja ajassa muuttuvia. Arviointiryhmä korostaa eri-  
tyisesti ***opettajien työelämäjaksojen merkitystä***.

Kansallisella tukiohjelmalla on luotu hyvät edellytykset opettajien koulutukselle  
ja työelämäjaksoille. Tämän ohjelman jatkuminen edelleen lähivuosina on perustel-  
tua. Arviointiryhmän käsitys on, että pitkällä tähtäimellä tulisi luopua monista erilli-  
sistä rahoituksista ja ***siirtää vastuu henkilöstön kehittämisestä kokonaisuudes-  
saan koulutuksen järjestäjille***. Järjestäjille tulee kuitenkin asettaa tavoitteet ja tur-  
vata edellytykset huolehtia omista henkilöstövoimavaroista. Tämän lisäksi arviointi-  
ryhmä korostaa opettajien perus- ja lisäkoulutuksen merkitystä myös tulevaisuudes-  
sa, kun ammattipedagogiikkaa ja oppilaitoskulttuuria kehitetään sekä opettajuutta ja  
pedagogista johtajuutta tuetaan.

***Henkilöstövoimavarojen suunnittelu näyttää järjestäjätasolla hyvin ohuelta  
ja mekanistiselta***. Monet mieltävät suunnittelun lähinnä opettajien opetustuntien koh-  
dentamiseksi, joskin monilla järjestäjillä on myös henkilöstöstrategia ja -suunnitel-  
ma sekä erilaisia henkilöstön systemaattisia kehittämismenettelyitä. Eri järjestäjien,  
oppilaitosten ja alojen keskinäisen vertailun vuoksi monet järjestäjät ovat omaehtoi-  
sesti hakeneet yhtenäisiä suunnittelu- ja laskentamalleja opetustuntien kohdentami-  
seen, joskin yhtenäisen kansallisen kehyksen määrittämistä myös toivottiin. Arviointi-  
ryhmä ei pidä tarkoituksenmukaisena mekanistista resurssin määrittämistä, vaan ko-  
roostaa suunnittelumenettelyiden kehittämistä, erilaisia vaihtoehtoja ja kokeiluja sekä  
jatkovaa toisilta oppimista. Mallit siitä, miten opettajien työ jäsentyy ja aikaa kohden-  
netaan, voivat parhaiten kehittyä kokeilemalla ja testaamalla erilaisia vaihtoehtoja.  
Keskeistä on ottaa näiden vaihtoehtoisten ja uusien toimintatapojen ytimeksi pedago-  
giset lähtökohdat. On panostettava myös siihen, että työelämäyhteistyön lisäksi huo-  
miota kiinnitetään opettajien, alojen, oppilaitosten ja järjestäjien yhteistyöhön ja edel-  
leen korostettaisiin tahtoa luopua vallitsevista, totutuista käytänteistä.

## **Työpaikkaohjaajat**

Työpaikkaohjaajien merkitys työssäoppimisen onnistumisessa on merkittävä. Monet  
järjestäjät ovat onnistuneet saamaan hyvin koulutetut, osaavat ja motivoituneet työ-

paikkaohjaajat, vaikka ala- ja tilannekohtaista vaihtelua ilmenee. Käytännössä on myös paljon kouluttamattomia ohjaajia, joskin aloittain ilmenee vaihtelua. Ohjaajien vaihtuvuus on myös suurta. Huonoin tilanne koulutettujen työpaikkaohjaajien suhteen on kulttuurialalla sekä kaupan ja hallinnon alalla, paras sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen määrälliset tavoitteet on asetettu kansallisesti. Nämä **tavoitteet on saavutettu kohtuullisen hyvin**. Työpaikkaohjaajakoulutusta on järjestetty jopa siinä määrin, että osa koulutuksista on jäänyt toteutumatta. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on erityisongelmia pk-sektorilla, jossa työpaikan pienuuden ja tuotannollisten tavoitteiden takia ohjaajia ei voida lähettää koulutukseen. Pitkät etäisyydet vaikeuttavat myös ohjaajien osallistumista. Koulutusohjelmien rinnalle tarvitaan siten myös räätälöityjä koulutusmalleja, koulutuksen viemistä työpaikalle ja verkkopedagogiikan kehittämistä.

Jotta voitaisiin kohdata erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tarpeet työssäoppimisessa, myös ohjaajilta vaaditaan erityistä paneutumista opintojen yksilöllistämiseen ja erityistukeen. Myös eri aloilla on omia erityistarpeita, jotka tulee ottaa huomioon ohjaajien valmennuksessa.

Jotta koulutusmääriä koskevat tavoitteet saavutettaisiin ja koulutus vastaisi tarpeisiin, työpaikkaohjaajien koulutukseen tarvitaan **vaihtoehtoisia kouluttamismalleja**. Eri alojen erityispiirteet tulee ottaa niissä huomioon (esim. musiikkiala).

Johtuen monista rakenteellisista tekijöistä ja muista syistä näyttöperusteisessa koulutuksessa ja opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa ovat **erilaiset työpaikkakouluttajien/-ohjaajien koulutus- ja valmennuskäytännöt**. Arviointiryhmän mielestä tämä ei ole tarkoituksenmukaista, jos ajatellaan muun muassa koulutusresurssien tarkoituksenmukaista käyttöä sekä toisilta oppimisen ja ohjauskäytäntöjen kokonaisvaltaista kehittämistä. Erityisiä ongelmia erilaisista nimikkeistä, ohjauskäytännöistä, käytännön organisoinnista ja ohjaajien koulutuksesta ilmenee työelämässä.

Opettajien koulutustarpeiden tavoin myös työpaikkaohjaajien koulutustarpeet ovat pysyviä.

## 12.1.5 Taloudelliset ja muut aineelliset edellytykset

### Taloudelliset edellytykset

Taloudelliset ja muut aineelliset edellytykset työssäoppimisen järjestämiseen ovat yleisellä tasolla hyvät. Työssäoppimista ei **ole yleisesti käytetty säästökeinona**, vaan siihen on panostettu opetusvoimavaroja muun opetuksen tapaan.

Järjestäjillä on ollut käytettävissään toimintamenomäärärahojen lisäksi ESR-hankerahaa ja Opetushallitukselta tullutta kehittämismäärärahaa sekä muita määrärahoja. Hankerahoitus on järjestäjien itsensä mielestä ollut erityinen vahvuus. Se on ollut välttämätön tuki, jonka avulla työssäoppimista on kehitetty ja pantu käytäntöön. Hanke-



rahoitukseen liittyy myös ongelmia: ensiksi kaikki järjestäjät eivät ole hyödyntäneet tehokkaasti erilaisia rahoitusmahdollisuuksia, ja toiseksi mittavan ulkoisen hankerahoituksen vuoksi kaikki järjestäjät eivät ole kovin hyvin jäsentäneet, miten he kehittävät työssäoppimista omilla voimavaroillaan hankerahoituksen päätyttyä. Kolmanneksi hanketoiminnan yhteistyön vähyydestä johtuen samoja asioita on kehitetty eri puolilla maata, ja levittäminen ja vakiinnuttaminen ovat olleet varsinkin hanketoiminnan alussa melko vähäisiä. Yksi suuri ongelma on, että työssäoppimisen ja sen kehittämisen voimavarat vaihtelevat suuresti järjestäjittäin.

Työssäoppimisen kehittäminen ja toimeenpano ovat mahdollistuneet **kansallisen tuen (tukiohjelman)** ja siihen liittyvien erilaisten rahoitusmahdollisuuksien avulla. Eriyisen tärkeää on ollut tukirahoitus, jota on myönnetty työpaikkaohjaajien koulutukseen, opettajien työelämäjaksoihin sekä erilaiseen hanketoimintaan. ESR-hanketoiminta on ollut välttämätön uudistuksen mahdollistaja. Kansallisen tukiohjelman tarvetta on edelleen, ja sen jatkaminen on siten myös tulosten valossa perusteltua. Eriyistä tarvetta kohdistuu työpaikkaohjaajien koulutuksen jatkamiseen, jatkuvaan ylläpitoon ja kehittämiseen.

**Työssäoppimisen kustannukset** näyttävät kokonaisuutena melko hallituilta. Työssäoppiminen on muuta opetusta vähän halvempaa. Kustannukset vaihtelevat josain määrin taustamuuttujittain. Suuret järjestäjät pystyvät hyödyntämään työssäoppimisen järjestämisen synergiaetuja ja kykenevät organisoimaan muita tehokkaammin ja taloudellisemmin. Suurimmat ongelmat liittyvät pienten järjestäjien suuriin kustannuksiin. Tämä näkökohta osaltaan nostaa esiin järjestäjäverkoston ja yhteistyön kehittämistarpeet.

Taloudellisissa kysymyksissä järjestäjät näyttävät keskittyvän kustannusten seurantaan ja resurssien mekanistiseen kohdentamiseen, eivät niinkään kokonaisvaltaiseen suunnitteluun. Taloudellisten prosessien laadunhallintaa käsitellään vain osassa kuvauksia. Myös arviointia kuvataan melko vähän. Taloudellisten voimavarojen yhteydet strategiseen suunnitteluun ontuvat monissa tapauksissa.

Järjestäjien arvioinneissa nousee esiin kaksi suurta huolen aihetta. Toinen niistä liittyy siihen, kuinka näytöt tulee ottaa huomioon taloudellisissa päätöksissä ja toinen sosiaali- ja terveysalan korvauskäytäntöihin. Järjestäjien mielestä *näyttöjen tuomat lisäkustannukset tulee ottaa huomioon valtionosuuden normiperusteissa*. **Sosiaali- ja terveysalan rahoituskäytännöt** tulee järjestäjien mielestä yhdensuuntaistaa muiden alojen kanssa, ja erillisistä työnantajille maksettavista korvauksista tulee luopua kansallisen suosituksen mukaisesti.

Työssäoppimispaikan ja oppilaitoksen yhteistyön kannalta yhdeksi kritiikkiä herättäväksi asiaksi on muodostunut myös yhteisen ajan puute. Taloudellisten voimavarojen puute heijastuu erityisesti opettajien mahdollisuuksiin käydä työpaikoilla, ohjata työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita. Pitkien etäisyyksien päässä opiskelevien opiskelijoiden ohjauksen järjestäminen on erityinen haaste, johon tarvittaisiin uusia työmuotoja ja järjestäjien välisiä yhteistyökäytäntöjä.



## Tietojen hallinta

Hyvästä arvioinnista todetusta laatuasteesta huolimatta sekä järjestäjien että arviointiryhmän mielestä yksi suurimmista kehittämistarpeista liittyy tietojen hallintaan. Yleisellä on, että *ennakointi, suunnittelu, seuranta ja arviointi suurimpina tiedontarpeiden lähteinä eivät jäsenny kokonaisuutena järjestäjien toiminnasta*. Myös tietojen hankintaan, dokumentointiin, analysointiin ja hyödyntämiseen liittyvät käytännöt näyttävät kokonaisuutena melko hajanaisilta.

Tietojen hallinta on useissa tapauksissa henkilöitynyt yksittäiseen opettajaan. Järjestäjäkohtaisia työpaikkarekistereitä on suurimmalla osalla järjestäjistä, samoin yhtenäisiä lomakkeita ja sopimusmalleja. Vaikka tietojärjestelmät ovat yleisesti melko kehittämättömät, hyviä käytäntöjäkin löytyy. Osa järjestäjistä on erityisesti panostanut tietojärjestelmien kehittämiseen osana ESR-hanketoimintaa. Näitä hyviä käytäntöjä tulisi ottaa käyttöön nykyistä laajemmin.

Konkreettiset kehittämistarpeet liittyvät yhtenäisten lomakkeiden, toimintaohjeiden, työpaikkarekistereiden sekä seuranta- ja palautejärjestelmän kehittämiseen. Kehittämistä on myös opettajien työn seurannassa. Erityisen suuria tarpeita on työssäoppimisen tehokkuuden ja sen taloudellisuuden sekä vaikuttavuuden arviointiin, arviointimittareiden ja indikaattoreiden kehittämisessä ennakoinnin lisäksi. Tarpeet eivät liity vain tietojen koontiin, vaan myös niiden analysointiin ja hyödyntämiseen. Järjestäjien itsensä mielestä tietojärjestelmiä tulee kehittää siten, että heidän itsensä ja alojen välinen vertailu mahdollistuu. Järjestäjien toivomuksena niin ikään on tietää kansallisessa arvioinnissa koottavat tiedot jo useita vuosia ennen arviointia.

## Tieto- ja viestintäteknikka

Järjestäjät ovat kehittäneet tieto- ja viestintäteknikkaan perustuvia suunnittelu-, organisointi- ja arviointikäytäntöjään, kun he ovat toimineet hankkeissa. Tarve tieto- ja viestintäteknikan kehittämiseen korostuu yhä: erityisesti huomiota on kiinnitettävä suunnitteluun, paikalliseen ja alueelliseen yhteistyöhön, henkilöstön kouluttamiseen, verkkopedagogiikkaan sekä yhteydenpitoon opiskelijoiden ja työpaikkojen kanssa.

## 12.2 Työpaikalla tapahtuva oppiminen oppisopimuskoulutuksessa

Tämä arviointi kohdistui myös työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen näyttöperusteisena koulutuksena (oppisopimuksena). Arviointikohteesta käytetään nimikettä työpaikalla tapahtuva oppiminen.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointia vaikeutti ensiksi se, että koulutuksen järjestäjät eivät tehneet työssäoppimisen kaltaista kuvausta ja arviointia, vaan keskit-





tyivät kuvauksissaan arviointimallin mukaisesti oppisopimuskoulutuksen erityispiirteisiin. Osa järjestäjistä teki kuitenkin erillisen arvioinnin oppisopimuskoulutuksesta. Aineisto oli siten muuta koulutusta niukempaa. Järjestäjät eivät esittäneet yhtään oppisopimuskoulutuksen hyvää käytäntöä. Arviointia haittäsi osittain myös se, että osa järjestäjistä arvioi oppisopimuskoulutusta yleensä, eikä työpaikalla tapahtuvaa oppimista, mikä vaikeutti arviointiryhmän työtä. Lisäksi ammatillisen peruskoulutuksen arviointiin oli sotkettu lisäkoulutuksen arviointia, mikä ei ollut tässä yhteydessä tehtävänä.

### **12.2.1 Työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen**

Työpaikalla tapahtuva oppiminen vastaa hyvin asetettuja tavoitteita oppisopimuskoulutuksessa. Opiskelu perustuu aitoihin työtehtäviin ja pitkäkestoiseen toimimiseen työyhteisön jäsenenä. Työtehtävät syventävät oppimista, ja henkilökohtainen opiskeleluohjelma laajentaa sitä. Opiskelijoiden ammattiosaaminen kehittyy ja tutkinnon suorittaminen varmistuu. Työpaikan näkökulmasta työpaikalla tapahtuva oppiminen helpottaa ammattitaitoisen henkilöstön rekrytointia osittain siksi, että opiskeluun liittyvät työtehtävät voidaan suunnitella yrityksen tarpeiden mukaisesti. Voidaan myös rakentaa ohjelma, joka mahdollistaa tutkinnon suorittamisen.

Jos yritys palkkaa oppisopimusopiskelijan rekrytointimielessä, myös perehdyttämiseen panostetaan. Tämä tukee oppimista ja motivoi opiskelijaa työhön ja myös kouluttautumiseen. Opiskelijoiden motivaatio työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on oppisopimuskoulutuksen kiistaton vahvuus. Nuoret opiskelijat saavat käytännössä tietoa ja kokemusta myös ns. työmarkkinatiedosta ja työelämän pelisäännöistä.

Ammatillinen kasvu työntekijänä on myös vahvuus, vaikka jossakin itsearvioinnissa peräänkuulutettiin myös oppisopimuskoulutuksen kasvattavaa tehtävää erityisesti nuorten kohdalla.

Alakohtaisia ongelmia toki on.

### **12.2.2 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tuottama osaaminen**

Opiskelijoiden osaamisen kehittymistä tukevat osallistuminen työyhteisöön ja tuotantoon aitojen työtehtävien ansiosta. Osaamista ja sen kehittymistä tukee myös tuottavuuteen liittyvä ja kansainvälisestikin arvioiden varsin hyvä opiskelijapalkka, joka on vain vähän pienempi kuin ammattihenkilön palkka.

Työtehtävien merkitys osana työpaikan kokonaistoimintaa tulee pitkäkestoisessa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa selkeästi esille. Tutkinnon suorittaminen tuloksellisuusarvioinnin läpäisykertomella tarkasteltuna on lähes yhtä hyvä kuin muussakin peruskoulutuksessa, joiltakin osin jopa parempi. Tämä merkitsee sitä, että työ-

paikalla tapahtuva oppiminen paitsi kehittää ammattitaitoja myös tukee tutkinnon suorittamista.

Osaaminen todennetaan oppisopimuskoulutuksessa näyttöjen avulla. Näyttötutkintojärjestelmä on parantanut tutkinnon suorittamismahdollisuuksia, sillä sen ansiosta työelämän tuotannolliset tehtävät on voitu yhdistää tutkinnon tavoitteisiin.

### **12.2.3 Työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen**

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen suunnittelu on hyvin asiakaslähtöistä. Suunnittelun aloittavat yleensä työnantaja ja opiskelija. Tarpeen tai tahdon voivat ilmaista joko yritys tai opiskelija. Tarve oppisopimuskoulutuksen suunnitteluun voi nousta myös järjestäjän tai oppilaitoksen markkinoinnin tuloksena.

Suurilla koulutuksen järjestäjillä on strategia, joka sisältää myös oppisopimuskoulutuksen. Koulutuksen järjestäjän edustaja tulee mukaan siinä vaiheessa, kun koulutusasiantuntemusta tarvitaan. Sopimus on tahdon ilmaisu, ja siinä määritetään tavoitteet ja vahvistetaan osapuolten sitoutuneisuus.

Sopimuksellisuus on oppisopimuskoulutuksen vahvuus, ja se vaikuttaa myönteisesti opiskelun suunnitteluun ja tavoitteiden saavuttamiseen. Työsopimuslainsäädäntö tukee sopimuksellisuutta. Koulutusviranomaisten asiantuntemus ja eri osapuolten kielen ymmärtäminen onkin vahvuus, johon myös kannattaa panostaa.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista johtaa itsearvioinnin perusteella työpaikan edustaja. Hän voi olla koulutettu työpaikkaohjaaja, esimies tai ammattihenkilö. Ohjaamista tukee työyhteisö. Vahvuutena voi pitää sitä, että työpaikoilla on ohjausvastuu, koska asialla on myös heijastusvaikutuksensa työyhteisöön. Ohjaaja kokee työnsä mielekkäämmäksi, muitakin kehittämissuunnitelmia saattaa syntyä työyhteisössä, yhteydet koulutukseen ovat olemassa jne.

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestelyt ovat yleisesti systemaattiset ja selkeät. Organisointi on hyvää ja ohjeistus- ja ohjausmateriaalia on ollut saatavilla valtakunnallisesti ja alueellisesti.

### **12.2.4 Työpaikkakouluttajien toimintakäytännöt ja -edellytykset**

Työpaikkakouluttaja tai vastaava on oppisopimuskoulutuksessa avainasemassa. Koulutuksen suunnitteluvaihe edellyttää työpaikkakouluttajan nimeämistä. Tuotannon vaatimukset puolestaan edellyttävät perehdyttämistä, ja tätä kautta myös työpaikka tulee tutuksi.

Ohjaajan rooli muuttuu opiskelun edetessä. Roolin muuttumiseen ja ohjauksen käytäntöihin on järjestetty työpaikkaohjaajakoulutusta hankerahoituksen turvin. Ongelmana voidaan pitää sitä, ettei ESR-rahoitteiseen työpaikkaohjaajakoulutukseen ole kovin näkyvästi rekrytoitu oppisopimuskoulutuksen työpaikkakouluttajia.



## 12.2.5 Taloudelliset ja muut aineelliset edellytykset

Suurilla koulutuksen järjestäjillä näyttää olevan hyvät taloudelliset voimavarat oppisopimuskoulutuksen ja siten työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämiseen.

Määrärahojen lisäämistarpeet käyvät ilmi, kun tarkastellaan oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Lähtökohtana on, että koulutuksen järjestäjillä tulisi olla muuhun perusopetukseen nähden nykyistä tasavertaisemmat taloudelliset lähtökohdat ja resurssit tiedottaa ja markkinoida, järjestää, ohjata ja arvioida sekä kehittää työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Perusongelma on, että oppisopimuskoulutuksen taloudelliset voimavarat ovat 80 % muun perusopetuksen yksikköhinnasta. Tämä vaikuttaa mm. työpaikoille maksettuihin koulutuskorvauksiin, joiden taso voi entisestään alentua tietopuolisten opintojen kustannusten noustessa.

Tietopuolisen opetuksen järjestäjä voi hankkia sopimalla hinnoittelusta. Opetuksen sisäiseen hinnoitteluun liittyy ns. sisäisen katteen ongelma, jonka kautta opetuksen kustannuksia voidaan alentaa. Tämä on etu suurilla koulutuksen järjestäjillä, jotka itse voivat tuottaa suuren osan opetuksesta.

Ongelmana ovat myös koulutuskorvauksiin liittyvät erilaiset käytännöt. Tämä on kuitenkin myös vahvuus: koulutuksen järjestäjä voi määrärahojensa puitteissa ohjata koulutuskorvauksien kautta erilaisia paikallisia – niin koulutus- kuin työvoimapolitiittisia – tavoitteita. Koulutuskorvaukset ovat vahvuus ja mahdollisuus, joskin työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuuden kattavuus mahdollistaa sen, että opiskelija maksaa ikään kuin työpanoksellaan osan ohjauksesta. Tämä piirre on jäänyt lainsäädännössä vähäiselle huomiolle.

## 12.2.6 Työpaikalla tapahtuvan oppimisen vaikutukset työllistymiseen ja alueelliseen vaikuttavuuteen

Uusissa työsuhteissa pitkäkestoinen työpaikalla tapahtuva oppiminen tukee työllistymistä.

Työelämää hyödyttää se, että työvoiman saanti paranee, mikä sinänsä voi myös merkitä alueelliseen vaikuttavuuden ja kilpailukyvyn kohentumista. Erityisesti pk-yritysten mahdollisuus saada työpaikkaan liittyvää osaamista koulutuksen kautta paranee alueellisesti silloin, kun siellä ei ole vastaavaa oppilaitosmuotoista koulutusta.

# 13 Kehittämissuosituks

## 13.1 Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus

### Arviointiryhmän suositukset:

1. *Opetusministeriö, Opetushallitus ja koulutuksen järjestäjät jatkavat edelleen meneillään olevaa, työssäoppimiseen liittyvää kehittämistä* niin, että asetetut tavoitteet ja periaatteet otetaan huomioon ja kehittämisen edellytykset turvataan sekä kansallisesti että järjestäjätasolla. Tämä tarkoittaa muun muassa tukiohjelman jatkamista. Erityisen keskeistä on turvata työpaikkaohjaajien koulutuksen jatkuvuus sekä opettajien työelämäntuntemuksen ajantasaisuus ja opettajien aito työelämäyhteys. Vastuu jatkuvasta kehittämisestä siirretään enenevästi koulutuksen järjestäjille.
2. Sekä kansallisella että järjestäjätasolla vaikutetaan aktiivisesti niihin *rakenteellisiin, taloudellisiin ja asenteellisiin tekijöihin*, jotka estävät eri koulutusmuotojen (opetussuunnitelmaperusteinen ja näyttöperusteinen koulutus), oppilaitosten, eri alojen ja koulutustasojen (erityisesti amk) välistä yhteistyötä. Edelleen kiinnitetään huomiota niihin seikkoihin, jotka estävät voimavarojen tehokasta käyttöä ja synergiaetuja sekä toisilta oppimista. Rakenteellisten esteiden poistamisella voidaan tehostaa toimintaa ja lisätä kokonaistuottavuutta. Yhtenäisten järjestelmien kehittäminen on erityisen keskeistä työelämälle.
3. Kansallisella ja järjestäjätasolla *turvataan työssäoppimisen ja sen jatkuvan kehittämisen taloudelliset edellytykset myös tulevaisuudessa*. Lukuisat erillisrahoi-



tukset ovat olleet perusteltuja työssäoppimisjärjestelmän luomiseksi ja ovat sitä myös lähivuosina muun muassa silloin, kun ammattiosaamisen näyttöjä kehitetään. Arviointiryhmän käsitys on, että **järjestäjien kokonaisvastuuta** työssäoppimisen järjestämisestä ja sen kehittämisestä **tulee selkeyttää siten**, että työssäoppiminen muuttuu perustehtävän osaksi eikä ole siitä irrallinen. Vaikka on turvattava myös tulevaisuudessa kansallisesti merkittävänä pidettävä kehittäminen, pitäisi työssäoppimisen järjestämisessä pitkällä tähtäimellä pyrkiä **eroon useista erillisrahoituksista ja siirtää koulutuksen järjestäjille vastuu myös taloudellisista voimavaroista**. Järjestäjien taloudelliset edellytykset tulee kuitenkin turvata, ja heitä koskevat tavoitteet ja tavoitemekanismit selkeyttää.

4. Koulutuksen työelämälähtöisyyttä tehostetaan eri tasoilla niin, että nostetaan **työelämän kehittämistehtävä** yhdeksi painopistealueeksi tulevaisuudessa. Koulutuksen työelämälähtöisyyttä parannetaan myös tehostamalla työelämän asiantuntemuksen käyttöä opetuksessa, lisäämällä opettajien ja työelämän asiantuntijoiden työkiertoa ja painottamalla opinnäytteiden työelämälähtöisyyttä.

5. Eri koulutusaloilla tulee olla yhtenäiset rahoituskäytännöt. Sosiaali- ja terveystieteiden työelämälle maksettavien **korvausten maksukäytännöt tulee yhdenmukaistaa** kansallisen sopimuksen ja muiden koulutusalojen kanssa ja siten luopua työelämälle maksettavista korvauksista. Koulutuksen kehittämisessä painotetaan edelleen vastavuoroisuutta työelämän kanssa ja siten myös niitä hyötyjä, joita työelämälle työssäoppimisesta on.

6. Työssäoppimiseen liittyvässä toimintakulttuurissa korostuvat työharjoittelun ja alaja oppilaitoskeskeisyyttä painottavat perinteet. Opetushallinto, järjestäjät ja työmarkkinaosapuolet **jatkatvat kulttuurimuutostyötä työssäoppimisen kehittämiseksi myös pedagogisesti**. Yhteistyössä on tarpeen vaikuttaa raja-aitojen madaltumiseen sekä jatkuvaan toisilta oppimiseen. Kehittämisvastuu on myös yhteinen.

7. **Ammattipedagogiikassa**, siten myös työssäoppimisessa, painottuvat tulevaisuudessa entistä enemmän erilaisten **oppijoiden yksilölliset tarpeet ja opintojen yksilöllistäminen**. Lisäksi panostusta tarvitaan ohjaajien valmiuksien parantamiseen sekä **kouluoppimisen ja työssä oppimisen kytkemiseen yleisemminkin**. Panostusta vaativat myös opiskelijoiden ennakkovalmentaminen ja opiskelijoiden arviointi. Edelleen on tärkeää integroida opinnäytteet työssäoppimiseen ja kehottaa opiskelijoita ottamaan enemmän osaa työssäoppimisen suunnitteluun ja kehittämiseen. Työssäoppiminen tulee myös integroida vahvasti järjestäjien työelämän kehittämistehtävään, mikä mahdollistaa opiskelijoiden osallistumisen työelämän hankkeisiin. Ammattiosaamisen näyttöjen liittäminen työssäoppimiseen on niin ikään suuri haaste.

Opettajuuden muutokset vaikuttavat siihen, että **pedagogista johtajuutta** on muovattava. Johtajuuden haasteet sijaitsevat pedagogisen toimintakulttuurin muutoksessa sekä opettajien tukemisessa, jotta nämä pystyisivät vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksiin.

8. Työssäoppimisessa ilmenee suuria järjestäjien välisiä eroja. Erityisen kriittisenä näyttäytyy pienten järjestäjien tilanne. **Työssäoppimisen tasalaatuisuutta parannetaan** muun muassa seuraavilla toimenpiteillä:

- kehittämällä järjestäjätverkostoa niin, että se luonnostaan lisää alojen, oppilaitosten ja koulutussektoreiden ja -tasojen yhteistyötä ja turvaa riittävät kehittämisedellytykset ja oppimismahdollisuudet
- kirkastamalla edelleen järjestäjän kokonaisvastuuta työssäoppimisen järjestämisestä ja jatkuvasta kehittämisestä sekä turvaamalla toiminnan edellytykset
- käynnistämällä kansallinen arvioinnin jatkohanke, jossa vertaisarvioinnin keinoin edistetään oppimista kuuntelemalla erinomaisesti työssäoppimisen järjestäjäneitä tahoja. Hanke toteutetaan myös toisilta oppimista painottavien arviointimenetelmien ja arviointiprosessien kehittämisspilottina
- lisäämällä suomenkielisten ja ruotsinkielisten järjestäjien välistä yhteistyötä ja toisilta oppimista
- tehostamalla edelleen eri hankkeissa kehitettyjen mallien ja käytäntöjen vakiinnuttamis- ja levittämistyötä.

9. Järjestäjät kehittävät työssäoppimisen **laadunhallintaa**. Tarvetta on muun muassa selkeyttää järjestäjän vastuuta, tavoitteita ja toimintaperiaatteita sekä varmistaa ja parantaa jatkuvasti työssäoppimisen laatua. Keskeistä myös on luoda toimivat yhteistyökäytännöt eri yksiköiden ja alojen välille kuten myös alueellisesti ja alakohtaisesti.

10. Järjestäjät kehittävät yhteistyössä viranomaisten kanssa **tietojärjestelmiä** niin, että ne tukevat ennakointia ja arviointia sekä jatkuvaa laadunvarmistusta. Kansallisessa arvioinnissa tulee päästä ennakoivaan suunnitteluun, jolloin järjestäjien kanssa voidaan jo ennalta sopia arvioinnissa tarvittavista tiedoista ja niiden koonnista. Työssäoppimisen arviointimalli ja menetelmä kehitetään arvioinnissa saatujen kokemusten mukaan **järjestäjien itsearviointiin ja kansallisella tasolle ehdotettavaan follow-up-arviointiin**. Seuranta-arvioinnin tavoitteena on lisätä arvioinnin vaikutuksia. Se ehdotetaan tehtäväksi 1–2 vuoden kuluttua tästä arvioinnista.

Työelämän ja opiskelijoiden osallistumista arviointiin ja palautteen antoon lisätään.

11. Kansallista arviointia syvennetään pitkäjänteisesti **arviointitutkimuksen** keinoin. Tämä edellyttää mekanismien luomista ja eri rahoituskanavien hyödyntämistä. Arviointiryhmän mielestä tämän arvioinnin tuloksia voitaisiin syventää kohdistamalla tutkimusta erityisesti siihen, miten ja missä työssäoppimisen vaikutukset ja sen synnyttämä osaaminen ovat näkyneet.

12. Selkeytetään työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä **käsitteitä**.



## 13.2 Oppisopimuskoulutus

### Arviointiryhmän suositukset:

1. Sekä kansallisella että järjestäjätasolla varmistetaan, että oppisopimuskoulutusta ja siihen liittyvää **työpaikalla tapahtuva oppimista kehitetään työssäoppimisen tapaan systemaattisesti**. Muun peruskoulutuksen työssäoppiminen ja oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen kehittäminen integroidaan toisiinsa nykyistä tehokkaammin ja samalla hyödynnetään yhteisiä voimavaroja. Oppisopimuskoulutuksessa huolehditaan omalta osaltaan siitä, että sen hyvät käytännöt tulevat hyödynnettyiksi muun koulutuksen kehittämisessä. Erilaiden käytäntöjen kehittämisen lisäksi erityinen yhteistyöhaaste liittyy yhtäaikaan työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämiseen perus- ja oppisopimuskoulutuksessa.

2. **Työpaikkakouluttajakoulutuksen tarve on pysyvä**, minkä takia koulutusta on tarpeen kehittää edelleen. Työpaikkakouluttajien kouluttamisessa keskiössä tulee olla koulutusjärjestelmästä riippumaton ohjausosaaminen. Muutoin on tarpeen selkeyttää työpaikkakouluttajan rooliin, motivaatioon ja jaksamiseen liittyviä näkökohtia.

3. Mitä edellä todettiin **rakenteellisten ja muiden esteiden poistamisesta** opetus-suunnitelmaperusteisesta koulutuksesta, koskee sama myös oppisopimuskoulutusta.

4. Selkeytetään opiskelija- ja tehtäväkohtaisia tavoitteita sekä työpaikkojen ohjausta ja valmentamista niin, että eri toimijat yhdessä tukevat ja **varmistavat laaja-alaisen ammattitaidon**. Työpaikkojen ohjauksessa panostetaan erityisesti niihin työpaikkoihin, joilla ei ole aiempaa kokemusta oppisopimuskoulutuksesta. Tehostamalla myös opiskelijoiden ohjausta tuetaan opiskelijoiden motivaatiota, sitoutumista ja tutkinnon loppuun suorittamista. Laajennetaan yhteistyöverkosta niin, että opiskelijoiden työkierrosta tulee joustava. Työkiertomahdollisuuksia on tarpeen laajentaa. Tämä edellyttää myös uusien toimintamallien kehittämistä, rahoitusperiaatteiden ja käytäntöjen selkeyttämistä ja jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä oppimista.

Edellisen lisäksi varmistetaan, että **työpaikat vastaavat tai riittävässä määrin tukevat tutkinnon tavoitteita**. Lisäksi on tarpeen selkeyttää osatutkintojen suorittamismahdollisuuksia silloin, kun joko opiskelijasta itsestään tai työpaikasta johtuen laaja-alaisen tutkinnon suorittamismahdollisuuksia ei ole.

5. **Kehitetään oppisopimuskoulutuksen sopimuskäytäntöjä** siten, että niiden avulla voidaan varmistaa tavoitteiden saavuttaminen ja selkeä vastuunjako. Vastavuoroisen dialogin tavoitteena on yhteinen näkemys ja sitoutuminen tavoitteisiin.

6. Selkeytetään **oppisopimusviranomaisen ja työpaikkaohjaajan roolia ja yhteistyötä sekä vastuita**. Keskeisin tehtävä on työpaikkaohjaajalla. Opettajan merkitys korostuu työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä erityisesti silloin, kun suunnitellaan sel-

laisia oppimistehtäviä, jotka tukevat oppimista työpaikoilla. Opettajan roolia voisi edelleen vahvistaa myös oppimisen arvioinnissa sekä ohjaajan valmentamisessa ja opastamisessa. Jos opettaja ottaa ohjausvastuuta, voi vaarana olla, että niin työpaikan sitoutuminen kuin ohjausosaaminenkin heikentyy.

7. **Yksikköhinnat** ovat koko maassa samansuuruisia, ja tämä vaikeuttaa järjestelyjä erityisesti harvaanasutuilla alueilla, mm. Lapissa. Hintojen porrastus esim. Lapissa olisi perusteltua.

8. Järjestäjät hyödyntävät **erilaisia rahoitusmahdollisuuksia** myös oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa työssäoppimisen tapaan. Kehittämissuositusten hankkeissa tulisi ylittää koulutusmuotoja koskevat rakenteelliset ja asenteelliset esteet.

9. **Myös hyvien käytäntöjen hyödyntämistä on tarpeen tehostaa.** Oppisopimuskoulutuksen hyviä käytäntöjä tulisi levittää nykyistä tehokkaammin. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa tulisi oppia entistä enemmän myös muiden hyvistä käytänteistä – koulutusmuotokohtaiset rajatkin rikkoen. Edelleen kansainvälistä yhteistyötä on tarpeen lisätä.

10. **Nuorten oppisopimuspaikkojen saatavuus** on heikentynyt viime vuosina. Yhtenä syynä on korkea palkkaus koulutuksen alkuvaiheessa ja ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppijoiden suuri määrä työpaikoilla. Jotta työpaikkoja löytyisi helpommin, panostetaan erityisesti oppisopimuskoulutuksen markkinointiin ja tunnetuksi tekemiseen työpaikoilla.

11. Kuten muussakin koulutuksessa, myös oppisopimuskoulutuksessa, tulee panostaa **tiedonhallintaan**. Tiedonhallinnan kehittämistarve liittyy ennakointiin, arviointiin ja seurantaan. Erityisesti tarvitaan tietoa vaikuttavuudesta.



# 14

## Svenskt sammandrag: Inläring på arbetsplatsen inom den grundläggande yrkesutbildningen

### Utvärderingens syfte

Projektet genererar kunskap om lärande på arbetsplatsen inom både läroplansbaserad yrkesinriktad grundutbildning och läroavtalsutbildning inom yrkesinriktad grundutbildning. Utvärderingen gäller både finskspråkig och svenskspråkig utbildning.

Utvärderingen genomfördes i akt och mening att förutom att insamla information om situationen som helhet i landet även ge utbildningsanordnarna redskap för det egna utvecklingsarbetet. I utvärderingen betonades därför aktivt deltagande från utbildningsanordnarnas sida samt öppenhet och mångsidighet i utvärderingen. Utvärderingen gäller alla utbildningsområden och förutsatte att alla som anordnar yrkesutbildning gjorde en självutvärdering. På basen av självutvärderingen gjordes sedan en extern utvärdering. Den externa utvärderingen organiserades i nätverk så att olika aktörer deltog i planeringen och i utvärderingen.

Utvärderingsprojektet hade till uppgift att producera tillförlitlig och heltäckande utvärderingsinformation om situationen vad inläring i arbetet beträffar och identifiera vad som borde utvecklas. Utvärderingen ger information om hur målen för lärande i arbetet nås och hur studierna på arbetsplatsen organiseras. I utvärderingen av inläringen i arbetet betonas systemet för lärande i arbetet och de olika områdenas särdrag. Utvärderingen beaktar även de särskilda mål som hänför sig till reformen av lärande i arbetet. De viktigaste delarna i utvärderingens innehåll är strategisk planering och ledning av lärande i arbetet, de ekonomiska och materiella förutsättningarna

för att anordna lärande i arbetet, kompanjonskap och samarbetsförhållanden och effekterna av lärande i arbetet.

## Genomförande av utvärderingen

En planeringsgrupp (12 + 2 medlemmar) inledde sitt arbete den 1.9.2004. Planeringsgruppen företrädde en trepartsmodell samt parter och aktörer som tillhörde olika utvärderingsnätverk. Planeringsgruppen hade till uppgift att utarbeta en projektplan, planera utvärderingsmetoderna och alla steg i utvärderingsprojektet samt att samla in bakgrundsmaterial för utvärderingen. Planerarna vid sekretariatet för utbildningsutvärdering samordnade projektet, verkställde planeringsgruppens planer och utarbetade bl.a. en bakgrundsrapport till utvärderingsgruppen. Det egentliga utvärderingsmaterialet samlades in från alla anordnare av yrkesinriktad utbildning. En utvärderingsmodell utarbetades för utbildningsanordnarnas självutvärdering. Utbildningsanordnarna beskrev hur inlärningen i arbetet var organiserat och den bästa praxisen för lärande i arbetet samt utförde i samråd med sina arbetslivspartners en egen utvärdering. Dessutom svarade utbildningsanordnarna på en rad kvantitativa frågor. I utbildningsanordnarnas utvärderingar angavs kritiska punkter samt starka sidor och förbättringsområden. I utvärderingarna specificerades särdragen för läroavtalsutbildningen och de olika utbildningsområdena. Dessutom utvärderade anordnarna systemet för lärande i arbetet och den nationella styrningen.

En utvärderingsgrupp (7 medlemmar) inledde sitt arbete i början av år 2005. Utvärderingsgruppen representerade mångsidighet och innehade en gedigen kunskap om både utvärderings- och målområdet. Mångsidigheten i utvärderingsgruppen uppfylldes på följande sätt: trepartsmodell (arbetsgivare, yrkeskår, yrkesundervisning), sakkunskap om svenskspråkig utbildning, sakkunskap om forskning, sakkunskap om läroavtalsutbildning och sakkunskap som utbildningsanordnare. Dessutom har närvaron av sakkunskap om olika sektorer beaktats i utvärderingsgruppen. Utvärderingsgruppen genomförde utvärderingen utgående från rapporterna från utbildningsanordnarna. Utvärderingsgruppen gjorde även utvärderingsbesök till åtta anordnare, varav en var svenskspråkig. Dessutom kartlade utvärderingsgruppen utbildningskommittéernas uppfattningar om lärande i arbetet och intervjuade ansvariga myndigheter (UM och UBS). Utvärderingen gjordes mot bakgrund av tidigare forskning och tidigare kartläggningar. När ett utkast till rapport var klart, hölls ett responsseminarium för koordinatörerna för de lokala självutvärderingarna.

Utbildningsanordnarnas självutvärderingsmaterial (n = 151) utvärderades först av sekretariatets personal och på basen av förutvärderingen valdes ett sampel på 70 självutvärderingar för en djupanalys av utvärderingsgruppens medlemmar. Samplet valdes ut så att de tio bästa och de tio svagaste enligt förutvärderingen kom med samt var tredje av de övriga. Utvärderingsgruppen bedömde samplets anordnare utan att



känna till vilka poäng de fått i förutvärderingen. I båda utvärderingarna kalibrerades utvärderarnas bedömningsnivå genom ett antal parallella bedömningar och gemensamma diskussionen utgående från dem. De svenska utbildningsanordnarna utvärderades integrerat med de finska.

## Centrala resultat

Utbildningsanordnas kvalitet vad inläring i arbetet beträffar varierade stort. Av 110 möjliga poäng fick den bästa 105 och den svagaste 14. Då utbildningsanordnarnas bedömdes på en skala från 0 till 5, och 3 poäng definierades som kvalitetsnivå, uppnådde endast 49% av anordnarna kvalitetsnivån, men vid dessa läroanstalter studerade dock hela 58% av det totala antalet studerande. De stora anordnarna uppvisade betydligt högre kvalitet än de små anordnarna. Storleken var den mest betydelsefulla faktorn för anordnandet av inläring i arbetet, såsom det mätts i denna utvärdering. Stora samkommuner uppnår med största säkerhet kvalitetsnivån. Av de små anordnarna, som många är privata och företräder endast en bransch, når endast en dryg fjärdedel kvalitetsnivån. Av de 10 svenska anordnarna uppnådde endast två kvalitetsnivån. Om man ser till kvaliteten på de olika delområden som utvärderats, uppnådde alla svenska anordnare kvalitetsnivån på något område, men ingen uppnådde denna nivå på alla områden. Bland de finska anordnarna var motsvarande siffror 20 anordnare i båda fallen. De svenska anordnarnas starka sidor var ledning, personalresurser och informationshantering, medan de finska anordnarna bäst behärskade processer, kompanjonskap och ekonomiska resurser.

## Utvärderande slutsatser och utvecklingsförslag

Utvärderingsgruppen bedömer att de generella målen för inläringen på arbetsplatsen har uppfyllts relativt väl. Myndigheterna har lyckats väl när de genomfört denna stora strukturella och pedagogiska förändring. Också arbetslivet har i stor utsträckning deltagit i utvecklingen av inläringen på arbetsplatsen. Det största problemet är de stora skillnaderna mellan anordnarna. Samkommunerna och de kommunala anordnarna har lyckats bäst. Mest kritisk ser situationen ut för de små landsortsanordnarna med en bransch, även om det finns enskilda anordnare av denna typ bland de bästa.

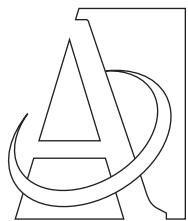
De svenska anordnarna har enligt utvärderingsgruppens bedömning inte lyckats utveckla inläringen på arbetsplatsen lika bra som de finska. Utvärderingsgruppen lade märke till skillnader i strategisk planering och överhuvudtaget i den totala kvalitetsledningen mellan språkgrupperna.

När man såg på de olika delområdena av inläring i arbete som utvärderats, kunde en rad brister iaktas. Över hälften av anordnarna hade ingen organiseringsplan över inläring i arbete att uppvisa. Många anordnare har delegerat inläringen i arbetet helt

och hållet åt läroanstalterna, de olika branschernas enheter, teamen och lärarna. Den pedagogiska ledningen av inläringen i arbete behöver utvecklas. Utbildningsanordnarnas samarbete sinsemellan kunde utökas betydligt. Också samarbetet svenska och finska anordnare emellan kunde utvecklas. Däremot fann man att det praktiska organiserandet av inläring i arbetet till stor del var smidigt och problemfritt.

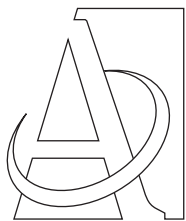
Utvärderingsgruppen rekommenderar för den läroplansbaserade utbildningens del att undervisningsministeriet, Utbildningsstyrelsen och utbildningsanordnarna också i fortsättningen satsar på att vidareutveckla inläringen i arbetet och aktivt försöker påverka såväl strukturella och ekonomiska faktorer som attityder. Anordnarna bör se inläring i arbete som en del av deras grundläggande uppgift. Utvecklingen av arbetslivet bör ses som ett tyngdpunktsområde i framtiden på alla nivåer. Finansieringspraxisen bör bli lika för alla branscher. Pedagogiken bör ges en större roll såväl i det strategiska utvecklingsarbetet som det konkreta genomförandet. Anordnarna rekommenderas att utveckla kvalitetsledningen. Datasystemet bör utvecklas så att det stöder prognostisering och uppföljning och fortgående utveckling av inläringen i arbetet. Den nationella utvärderingen bör långsiktigt fördjupas med hjälp av utvärderingsforskning. Dessutom vore det viktigt att skapa klarhet i begreppen i anslutning till inläring i arbete.

För läroavtalsutbildningens del rekommenderas en likartad systematisk utveckling samt avlägsnande av strukturella och andra hinder. Arbetsplatsutbildarutbildningen behöver vidareutvecklas. Målsättningen och handledningen på arbetsplatserna är i behov av klarläggande till stöd för en bred yrkeskompetens. Avtalspraxis bör utvecklas. Samarbetet och ansvarsfördelningen läroavtalsmyndigheter och arbetsplatshandledare emellan bör göras klarare. Förhöjda enhetspriser rekommenderas i glesbygderna.



## Lähteet

- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Kone- ja metallialan perustutkinto 2000. Helsinki: Opetushallitus.
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.
- Itkonen, K. & Lääperi, R. 2004. Euroopan sosiaalirahaston tavoite 3-ohjelman toimintalinja I. Työvoiman kysynnän hyödyntäminen ja työllisyyden edistäminen. Väliarvioinnin loppuraportti. Jyväskylän yliopisto.
- Koulutus ja tutkimus 2003–2008. Kehittämissuunnitelma. Helsinki: Opetusministeriö.
- Lahtinen, M., Lankinen, T., Penttilä, A. & Sulonen, A. 2005. Koulutuksen lainsäädäntö käytännössä. Helsinki: Tietosanoma.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.
- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä: työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arvioit Silta-hankkeen (2+1) kokeilun kokemuksista. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetus- ja kulttuuritoimen rahoitusjärjestelmän raportit (<http://vos.uta.fi/vrap>).
- Opetustoimen henkilöstökoulutuksen määrärahat ja työssäoppiminen 2005. Helsinki: Opetushallitus.
- Pakarinen, E. 2003. Opetushallituksen ESR-projektit työssäoppimisen kehittämisen välineenä. Työssäoppimisen Tavoite 3-ohjelman ESR-projektien väli raportti 2000-2003. Helsinki: Opetushallitus.
- Peltomäki, M. & Silvennoinen, H. 2003. Työssäoppimisen pedagogiset mallit ammatillisessa peruskoulutuksessa. Helsinki: Opetushallitus.
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 844.
- Suositus työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä 2005. Helsinki: Opetusministeriö.
- Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, M.V. & Valkonen, S. 2005. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisön oppiminen. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa II. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselesteita 24.
- Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa I. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimusselesteita 23.
- Työsopimuslaki 55/2001.
- Työssäoppimisen tilannekatsaus 2005. Opetusministeriö.
- Valtion talousarvioesitys 2004. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Valtion talousarvioesitys 2005. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Valtion talousarvioesitys 2006. Helsinki: Valtioneuvosto.
- Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuun yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 83.



# Liitteet

## LIITE 1

### Aikaisemmat tutkimukset ja selvitykset

Opetushallitus on tehnyt kyselyt koulutuksen järjestäjille vuodesta 2002 lähtien. Lisäksi opetusministeriö on yhdessä Opetushallituksen kanssa laatinut erillisen tilannekatsauksen vuonna 2005 (lähteet). Keskeisiä havaintoja vv.2001–2003:

- Työssäoppimiseen osallistuneiden opiskelijoiden määrä ja osuus koko opiskelijamäärästä on kasvanut odotetusti.
- Työssäoppimiseen liittyvien opintoviikkojen kokonaismäärät ja osuudet kokonaisopintoviikkomäärästä ovat lisääntyneet vuodesta 2001 lähtien kaikilla koulutusaloilla. Vuonna 2003 alhaisin kokonaisopintoviikkomäärä oli kulttuurialalla.
- Työssäoppimisen laajuus vaihtelee opintoaloittain.
- Työssäoppimispaikkojen saatavuus on hyvä. Niitä löytyy helpoiten luonnonvara- sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla. Niistä oli sen sijaan jonkin verran puutetta kulttuurialalla.
- Alle puolet työpaikkaohjaajista on suorittanut kahden viikon työpaikkaohjaajakoulutuksen.
- 1 300 7 100:sta opettajasta oli osallistunut vähintään kahden kuukauden työelämäjaksolle. Ulkomailla suoritettuja jaksoja oli melko vähän.
- Työssäoppimisen suunnittelu yhdessä työpaikkojen kanssa oli parantunut. Opettajien osallistuminen opiskelijoiden ohjaukseen työssäoppimisjaksoilla ja opiskelijoiden arviointi opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä olit heikentynyt.
- Mahdollisuudet saavuttaa ammatillisten opintojen tavoitteet työssäoppimisjaksoilla on pysynyt samalla tasolla. Tavoitteiden saavuttamisessa on eniten kehitettävää kulttuurialalla sekä kaupan ja hallinnon aloilla.
- Yli puolet järjestäjistä on onnistunut turvallisen oppimisympäristön järjestämisessä.
- Noin 2000 opiskelijaa on suorittanut työssäoppimisjaksoja ulkomailla vuosittain (2002 ja 2003).
- Koulutuksen järjestäjät ovat laatineet työssäoppimisen järjestämissuunnitelmia, mutta kokonaisvaltainen suunnittelu on vähäistä. Järjestämissuunnitelmien tekeminen on kuitenkin parantunut. Järjestäjät ovat kiinnittäneet paikallisiin olosuhteisiin enemmän huomiota järjestämissuunnitelmissa. Ne eivät juurikaan perustu itsearviointeihin. Arviointivalmiudet eivät yleisellä tasolla ole kovin hyvät.
- Järjestäjien mukaan työssäoppimisen laatu on heikentynyt. Suurimmat ongelmat liittyvät opiskelijoiden arviointiin.
- ESR-rakennerahasto-ohjelmalla on ollut keskeinen merkitys työssäoppimisen käynnistämiseen ja kehittämiseen. Hankkeessa on syntynyt paljon erilaisia tuotoksia, jotka ovat sellaisenaan huonosti levitettäviä. Työssäoppimisen kehittämisessä on suuria järjestäjien välisiä eroja. Erityisiä ongelmia on pienillä koulutuksen järjestäjillä.



- Suurimmat kehittämistarpeet liittyvät työpaikkaohjaajien koulutukseen, näyttöjen ja työssäoppimisen yhteensovittamiseen ja siihen tarvittavaan koulutukseen. Parantamista liittyy myös työelämäyhteistyön tiivistämiseen ja opiskelijoiden ohjauksen turvaamiseen. Erityisiä toimenpiteitä raportissa esitetään työssäoppimisen toteutukseen, laadun kehittämiseen ja seurantaan.

Työssäoppimisen Tavoite 3 -ohjelman ESR-projektien väliraportissa 2000–2003 (Pakarinen 2003) ESR-toiminta on tukenut työssäoppimisen kehittämistä hyvin. Erityisesti korostetaan nuorten työllistymisvalmiuksien ja -mahdollisuuksien kehittämistä. Lisäksi keskeinen merkitys on ollut työpaikkaohjaajien koulutuksessa ja opettajien täydennyskoulutuksella. Alojen välillä todetaan olevan eroja. Raportissa nostetaan esille erilaisten työssäoppimismallien kehittämistarve ja hyvien käytäntöjen levittämisen tarve.

Työssäoppimista tutkittiin “Taitava Keski-Suomi tutkimuksen” osana (OSA I) (Tynjälä, Virtanen & Valkonen 2005) ja (Tynjälä et al. 2005) (OSA II). Tutkimusten mukaan työssäoppimiselle asetetut yleiset tavoitteet koulutuksen ja työelämän lähenemisestä ja työelämätietyksen lisääntymisestä oppilaitoksissa oli saavutettu. Tavoitteet valmistuneiden työllistymisen ja työvoiman rekrytoinnin edistämisestä oli myös saavutettu ainakin kohtalaisesti. Työssäoppimisen toteuttamisessa ei todettu maakunnan osa-alueiden välisiä eroja kun taas koulutusalojen väliset erot todettiin suuriksi. Tutkimusten mukaan sosiaali- ja terveysala oli ainut ala, joka oli päässyt työssäoppimisen järjestämisen ihannemallina esitetyn konnektiivisen mallin mukaisiin käytäntöihin. Teknisillä aloilla sen sijaan ilmeni muita aloja enemmän perinteisen työssäoppimismallin mukaisia piirteitä. Luonnonvara-alalla todettiin olevan lähellä konnektiivista mallia. Kehittämiskohteeksi tutkimuksessa nostettiin eri alojen välisen yhteistyön lisääminen.

Euroopan Sosiaalirahaston tavoite-ohjelman toimintalinja 1 -väliarviointin (Itkonen & Lääperi 2004) mukaan toimenpidekokonaisuuden katsotaan tukeneen hyvin kansallista toisen asteen ammatillisen koulutuksen kehittämistyötä – myös työssäoppimista ja siihen liittyen työpaikkaohjaajien koulutusta, opettajien työelämäjaksojen toteutumista ja kehittämishankkeita. Tavoitteiden saavuttamista on tukenut järjestäjien verkottuminen suuremmiksi kokonaisuuksiksi. Erityisesti korostetaan opettajien työelämäjaksojen mahdollistumista ja opiskelijoiden syrjäytymisen ennaltaehkäisemistä ja nuorten siirtymistä työmarkkinoille sekä osaltaan ennakoitun työvoimapulan ennaltaehkäisyä. Kehittämiskohteeksi nostetaan mm. opiskelijoiden ja johdon painoarvoa kohderyhmänä lisäämistä, vähemmän kiinnostuneiden opettajien aktivoimista, ja syrjäytymisvaarassa olevien nuorten mukaan saamista, työvoimapulan ennaltaehkäisyä sekä työvoiman saatavuuden ennakointia. Hanketoiminnalla ei sinänsä nähdä tuottavan uutta tietoa työmarkkinoista, mutta sen avulla tuotetaan oppilaitosten ja yritysten yhteistyömekanismi, joka tuottaa ennakointitietoa nykyisistä ja tulevaisuuden työmarkkinoista. Työelämän ja oppilaitosten toimintatapojen ja keskinäisen tuntemuksen lisääntyminen on keskeinen tulos. Tätä kautta koulutus vastaa paremmin työelämän ja työvoiman tarpeita sekä taas lisää työvoiman saatavuutta. Työssäoppimisella on välitön työmarkkinoiden kohtaantoa parantava vaikutus samalla, kun se toimii työelämän rekrytointikanavana. Työssäoppiminen on myös tärkeä peruste näyttöjen kehittämislle.

Helsingin kaupungin Jyväskylän yliopistolla teettämässä tutkimuksessa (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005) selvitettiin opiskelijoiden käsityksiä työssäoppimisesta ja

sen merkityksestä kolmella alalla. Tutkimuksen mukaan 60 % palvelualan, 40 % tekniikan alan ja 11 % sosiaali- ja terveystalouden opiskelijoista haki itse työssäoppimispaikkansa. Sosiaali- ja terveystaloudella oli muita aloja enemmän työssäoppimisjaksoja, mutta ne olivat lyhyempiä kuin esimerkiksi tekniikan alalla. Sosiaali- ja terveystalouden opiskelijat kokivat oppineensa muita enemmän itsenäisyyteen liittyviä asioita kuin opiskelijat muilla aloilla. Lisäksi oppimistaitonsa he arvioivat paremmiksi kuin muiden alojen opiskelijat. Sosiaali- ja terveystalouden opiskelijoista 90 % laati itse työssäoppimisen tavoitteet, kun vastaavasti tekniikan alalla luku oli 56 %. Viidennes opiskelijoista koki ohjauksen puutteelliseksi.

Väisänen (2003) tutkimuksessa (Silta työelämään -projekti) kuvattiin opiskelijoiden itsearviointia työssäoppimisen aikana ja tarkasteltiin heidän ammatillista osaamista ja itseohjautuvuusvalmiuksia. Tutkimus osoitti ammatillisen osaamisen parantuneen ja sosiaalisten taitojen kehittyneen työssäoppimisen aikana. Kehittämisehdotukset:

- Työssäoppimisen suunnittelu ja organisointi tehtävä yhteistyössä työpaikan kanssa
- Työssäoppimispaikan valintaan kiinnitettävä huomiota; pienet yritykset ja erityisopiskelijoiden asema ovat ongelmallisia.
- Opiskelijoiden on annettava tehdä työkokonaisuus alusta loppuun itsenäisesti.
- Opiskelijoiden ohjauksesta, tuesta ja perehdytyksestä on huolehdittava.
- Työpaikkaohjaajia ja opettajia tulee kouluttaa entistä enemmän työssäoppimisen periaatteisiin.
- Ammatillisen perusopinnot teoreettiset perustiedot tulee hallita ennen työssäoppimistä.
- Ensimmäisenä lukuvuonna tulisi olla ainoastaan tutustumisjakso työpaikalle.
- Opiskelijoiden on voitava tarkkailla muiden työympäristössä tekevien toimintaa, tehdä kokeneen tekijän rinnalla työtehtäviä ja reflektoida suorituksiaan.
- Edellytykset positiiviselle oppimiselle ja oppimiskokemukselle on luotava.

Peltomäen ja Silvennoisen (2003) tutkimuksessa selvitettiin työssäoppimisen pedagogisia malleja. Tutkimuksen mukaan opettajat olivat tyytymättömiä työssäoppimisen resursseihin ja mahdollisuuksiinsa päästä työelämäjaksoille. Luonnonvara-alan opettajia lukuun ottamatta, opettajien mielestä työssäoppiminen oli järjestetty hyvin. Lisäksi opettajat toivat esiin vaikeudet opintokokonaisuuksien jakamiseen kouluopetukseen ja työssäoppimiseen (ei sosiaali- ja terveystaloudella).

Opiskelijat arvostavat tutkimuksen mukaan työssäoppimista paljon. Heidän mielestään työssäoppimista ei pidä vähentää. Opiskelijat eivät pidä koulun ja työpaikan välistä kuilua suurena eivätkä he valittaneet ohjauksen puutetta. Ensimmäisen vuoden lyhyitä jaksoja opiskelijat pitivät turhina. HOPS-järjestelyitä opiskelijat pitivät epäselvänä. Opiskelijoiden kynnyskysymyksiä olivat: koulutusalojen erilainen arvostus, työssäoppimispaikkojen saanti, HOPS-käytännöt ja motivaatio. Kolmannes työelämään siirtyneistä oli työllistynyt työssäoppimispaikkaan.

Työnantajat korostivat työvoiman laadun heikkenemistä ja arvostuksen puutetta. He myös painottivat yrityksen tarpeita ja mahdollisuutta saada näin edullista työvoimaa. Työnantajien mielestä oppilaitokset eivät osaa hyödyntää yritysten asiantuntemusta. Lisäksi he kaipasivat saman alan yritysten välistä työpaikkakierrätystä. He korostivat edelleen yhteistyösuhteiden luomista ja ylläpitämistä, työssäoppimisen vähäistä tuottavuutta ja ohjausajan puutetta. Opettajan kanssa toteutettu opiskelun seuranta on työnantajien mielestä riittävää. Työnantajien mukaan kynnyskysymyksiä olivat ohjauksen aiheuttamat kustannukset, yhden työpaikan tarjoamat rajalliset oppi-





mismahdollisuudet, työnantajien haluttomuus ohjaukseen ja työtehtävien määräytyminen markkinatilanteen mukaan.

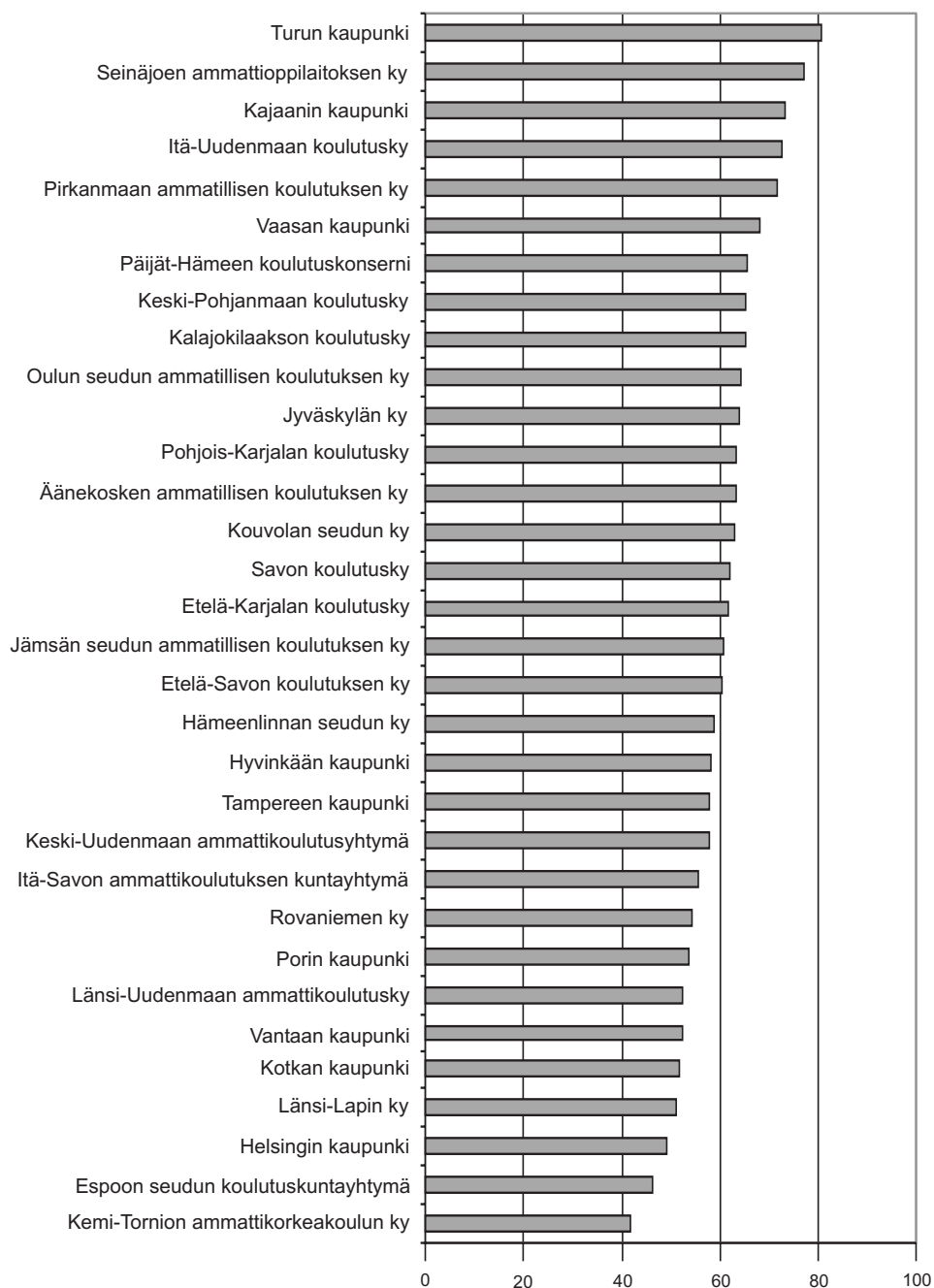
Lasosen (2001) tutkimus kohdistui työpaikkoihin oppimisympäristöinä opiskelijoiden ja ohjaajien näkökulmista. Työssäoppimisjaksojen pituudessa ilmeni alakohontaista vaihtelua. Lyhyet jaksot olivat tyypillisiä sosiaali- ja terveysalalla ja pisimmät kaupan ja hallinnon alalla. Opiskelijoiden mielestä suurimmat ongelmat liittyivät opiskelijoiden arviointiin. Heidän mukaansa myös käsitys opetus suunnitelmasta ja perustutkinnon sisällöstä jää heikoksi. Myös palautetta opiskelijoilta kerätään vähän. Opiskelijoilla ilmeni myös vaikeuksia arvioida työssäoppimisen vaikuttavuutta työllistymiseen.

Työpaikkaohjaajat pitivät itseään ensisijaisesti työssäoppijoiden ohjaajina, eivät koulutus suunnittelijoina. Ohjaukseen koettiin olevan liian vähän aikaa. Ohjaajien mielestä yhteistyötä tarvitaan opiskelijan lähtötilanteen kartoituksessa ja pedagogisessa ohjauksessa. Ohjaajien esille tuomia ongelmia olivat lisätyö, aikapula ja stressi.

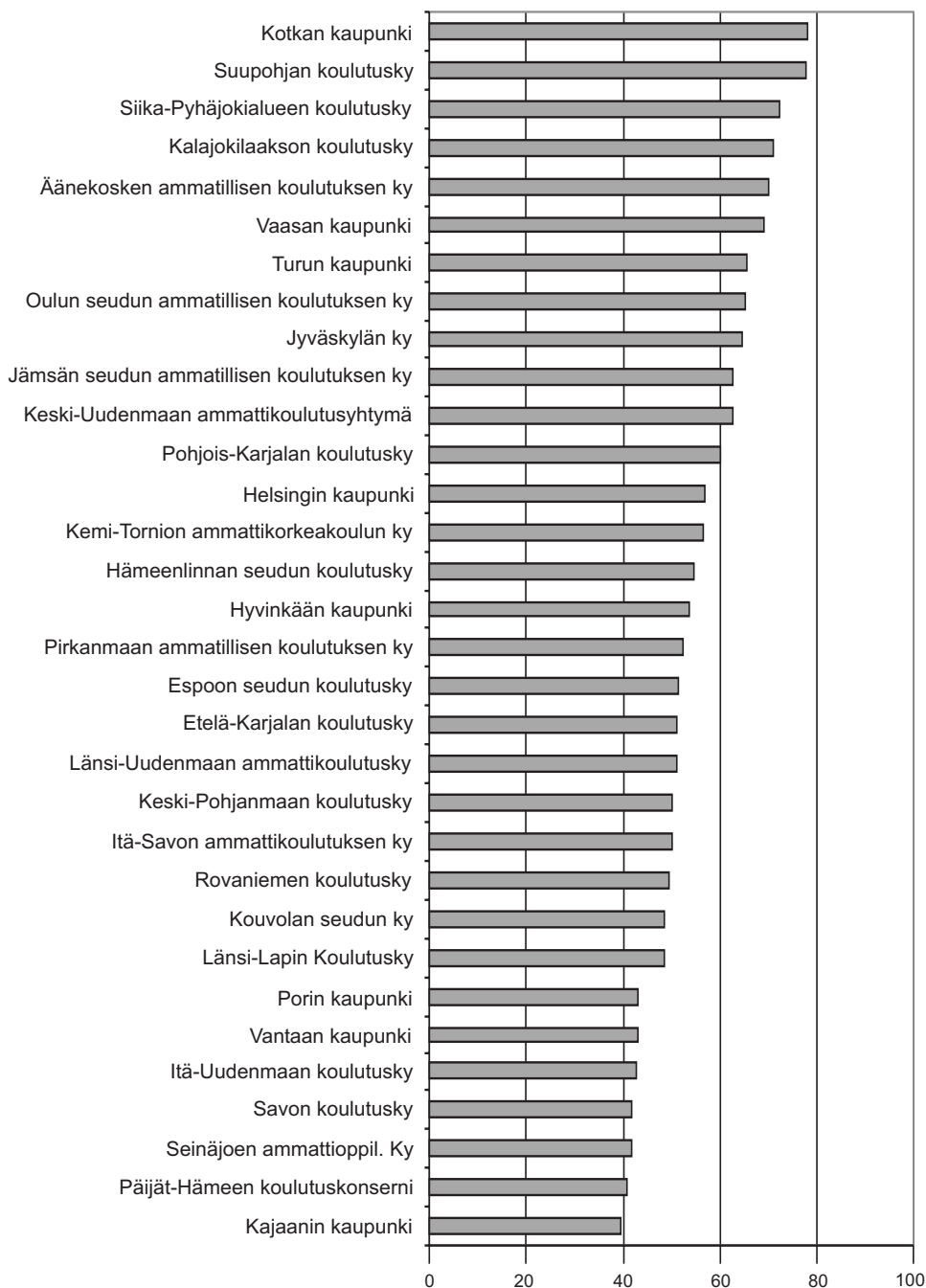
Pohjosen (2001) tutkimuksessa selvitettiin ammatillisen aikuiskoulutuksen asiantuntijoiden näkemyksiä hyvän työssäoppimisen mallista. Tulosten mukaan tärkeimpänä nähtiin yritysten ja johdon motivaatio. Hyvän työssäoppimisen mallin toteutusta estäviä tekijöitä olivat tiukasti sitova säädösperusta, viranomaisten toiminta, voimavarojen puute, yritysten ja oppilaitosten yhteistyön muodon muuttuminen yhteissuunnitteluksi ja työpaikkojen oppimiskulttuurin puute. Toimenpidesuosituksot liittyvät ohjaus- ja rahoitusjärjestelyiden selkiyttämiseen, oppilaitosten väliseen yhteistyöhön ja laadun arviointiin sekä näyttökoejärjestelmän yhdenmukaistamiseen sekä hyvien käytänteiden levittämiseen. Lisäksi opettajan itse tulisi olla työssäoppijana.

## LIITE 2

### Ammatillisen peruskoulutuksen läpäisyasteet



**Kuvio 1.** Vuonna 2001 ammatillisen peruskoulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden läpäisyprosentti 31.12.2004 mennessä suurten koulutuksen järjestäjien yksiköissä



**Kuvio 2.** Vuonna 2001 oppisopimusmuotoisen ammatillisen peruskoulutuksen aloittaneiden opiskelijoiden läpäisyprosentti 31.12.2004 mennessä suurten koulutuksen järjestäjien yksiköissä

## **LIITE 3**

# **TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI**

## **Osa I**

### **Arviointiohjeet**



## 1 Arvioinnin lähestymistapa ja malli

Arviointi tehdään *kehittävän ja monitahoisuuden perustuvan arviointiperiaatteen* mukaan. Monitahoarviointi merkitsee sitä, että eri tahot osallistuvat arviointiin ja että arvioitavaa kohdetta tarkastellaan erilaisista näkökulmista. Sille on luonteenomaista *laaja-alaisuus, osallistavuus ja sosiaalinen oikeudenmukaisuus*. Lisäksi monitahoarvioinnissa painotetaan *tulevaisuusnäkökulmaa ja kehitystä*.

Arviointi perustuu toimintakuvauksiin ja määrällisiin tietoihin. Jälkimmäisten hyödyntäminen edellyttää vastaamista arviointimalliin sisältyviin kysymyksiin sekä rekisteritietojen hyödyntämistä. Arvioinnissa nostetaan esiin kriittiset kohdat sekä vahvuudet ja parantamisalueet kohteittain. Arviointimalli sisältää seuraavat osat:

- Osa I Arviointiohjeet
- Osa II Koulutuksen järjestäjien toimintakuvaukset ja arviointi
- Osa III Määrälliset kysymykset arviointikohteittain

## 2 Arviointikohteet

Arviointi kohdistuu työssäoppimiseen ja työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen. Sen sisältökohteita ovat työssäoppimisen strateginen suunnittelu ja johtaminen, työssäoppimisen järjestämisen aineelliset edellytykset (henkilöstö, talous, tiedot), kumppanuudet ja yhteistyösuhteet. Lisäksi tulkitaan työssäoppimisen vaikutuksia ja nostetaan esiin koulutusalojen<sup>1</sup> ja oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset sekä työssäoppimisen ohjausjärjestelmä.

## 3 Arvioinnin organisointi ja prosessi

Koulutuksen järjestäjä päättää arvioinnin organisoinnista paikallisella tasolla. Seuraavassa esitettävä kuvaus kertoo arviointihankkeen etenemisestä. Vaiheet I–III koskevat koulutuksen järjestäjiä ja vaihe IV kansallisen arviointiryhmän toimintaa.

### A KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄ

#### VAIHE I: KUVAUSTEN LAADINTA, VASTAAMINEN MÄÄRÄLLISIIN KYSYMYKSIIN JA HYVÄN KÄYTÄNNÖN VALINTA

Koulutuksen järjestäjä laatii työssäoppimista koskevat toimintakuvaukset ja vastaukset määrällisiin kysymyksiin. Lisäksi kuvataan, minkälainen on paikallisella tasolla valittu hyvä käytäntö.

Toimintakuvaukset laaditaan arviointimallin mukaisesti. Niistä tulee ilmetä arvioitavan *kohteen tila arviointihetkellä*. Kuvausten tulee vastata kussakin yhteydessä esitettyyn pääkysymykseen. Tärkeää on kiinnittää huomiota kuvauksen kattavuuteen ja keskeisten näkökulmien esilletuloon. Kuvaukset tehdään kokonaisina virkkei-

---

<sup>1</sup> Koulutusala-termiä käytetään tässä arvioinnissa tutkintorakenteen määrittämällä tavalla.

nä, ja ne on laadittava siten, että myös ulkopuolinen taho ymmärtää kohteen ydinsällön. Toimintakuvauksen kokonaispituus on noin 10–12 sivua. Mikäli on kyse hyvin laajasta tai kapeasta koulutustehtävästä, tavoitepituudesta voidaan poiketa. Kuvausten laadintaa on helpotettu sisältöluetteloilla, **mutta kuvaaminen ei edellytä vastaamista kaikkiin kohtiin**. Ne on tarkoitettu vihjeiksi.

Määrällisiä tunnuslukuja koskevat kohdat täytetään lomakkeen mukaisesti.

Järjestäjä huolehtii opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien sekä eri alojen asiantuntijoiden kuulemisesta prosessin aikana.

## VAIHE II : ARVIOINTI

Arvioinnin monitahoisuus edellyttää, että varsinaiseen arviointiin osallistuvat järjestäjän, oppilaitosten johdon, opettajien ja opiskelijoiden sekä työelämän edustajat.

Arviointi tehdään toimintakuvausten ja määrällisen tiedon perusteella. Sen kuudessa määritetään kriittiset kohdat, vahvuudet ja parantamisalueet kohteittain.

## III VAIHE: AINEISTON TOIMITTAMINEN KOULUTUKSENA ARVIOINTINEUVOSTOLLE

Koulutuksen järjestäjä toimittaa itsearviointiraportin<sup>2</sup> liitteineen Koulutuksen arviointineuvostolle *huhtikuun loppuun 2005 mennessä*.

## B KANSALLINEN ARVIOINTI

### IV VAIHE: ULKOINEN ARVIOINTI

Koulutuksen arviointineuvoston nimittämä arviointiryhmä tekee ulkoisen arvioinnin järjestäjien toimittamien aineistojen ja arviointikäyntien perusteella. Lisäksi se järjestää alakohtaiset arviointiseminaarit.

Arviointiraportti valmistuu elokuussa 2006, ja se sisältää kokonaisarvioinnin sekä kunkin kohdealueen arvioinnin. Myös tässä painotetaan vahvuuksien ja parantamisalueiden määrittämistä. Alustava arviointiraportti lähetetään koulutuksen järjestäjille kommentointia varten ennen sen lopullista hyväksymistä. Lopullinen raportti toimitetaan kaikille koulutuksen järjestäjille, minkä lisäksi nämä voivat halutessaan saada järjestäjäkohtaisen palautteen korvausta vastaan.

---

<sup>2</sup> Itsearviointiraportti sisältää yleiskuvauksen, toimintakuvaukset, vastaukset määrällisiin kysymyksiin, hyvän käytännön kuvauksen sekä oman arvioinnin.



## **LIITE 4**

# **TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI**

## **Osa II**

### **Koulutuksen järjestäjien toimintakuvaukset ja arviointi**





## I KUVAUSTEN LAADINTA JA ARVIOINTI<sup>1</sup>

### A YLEISKUVAUS

Koulutuksen järjestäjä ja osoite:

Yhteyshenkilön nimi:

Osoite:

Puh:

Fax:

e-mail:

#### **Kuvaus organisaation toiminnasta**

##### **Koulutuksen järjestäjä:**

Oppilaitokset/yksiköt

Organisaatorakenne (järjestäjätaso)

Työssäoppimista<sup>2</sup> koskeva strategia (jos on) ja työssäoppimisen järjestämissuunnitelma

Kuvio nykyisestä työssäoppimisen verkostosta

Päätoimisten opettajien määrä (kaikki opettajat riippumatta palvelussuhteen laadusta)

Päätoimisen oppisopimushenkilöstön määrä (koulutustarkastajat, suunnittelijat, sihteerit ja muut)

Työssäoppimisen kirjallisten sopimusten määrä (kaikki) ja kokonaismäärä niistä työstäopimispaikoista, joissa opiskelijat ovat opiskelleet vuonna 2004.

##### **Koulutuksen arviointineuvosto:**

toimittaa arviointihankkeen verkkoympäristöön eri rekistereistä kootut määrälliset tiedot järjestäjittäin maaliskuun loppuun 2005 seuraavasti:

1. Opiskelijoiden määrä aloittain opetussuunnitelmaperusteisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002–2004
2. Oppisopimusopiskelijoiden määrä aloittain näyttöperustaisessa ammatillisessa peruskoulutuksessa 2002–2004
3. Työssäoppimisen kustannukset 2002–2004
4. Valtion budjetissa työssäoppimiseen ja sen kehittämiseen kohdennettu erillisrahoitus 2002-2004
  - \* ESR-hankkeet
  - \* opetustoimen henkilöstökoulutus
  - \* työssäoppiminen ja harjoittelutoiminta
  - \* ammatillisen koulutuksen kehittäminen.
5. Tutkinnon suorittaneiden sijoittuminen työelämään 2002–2004

<sup>1</sup> Arvioinnissa otetaan huomioon myös yleiskuvaus, verkkoympäristössä olevat määrälliset tunnusluvut ja niiden vertailut sekä järjestäjien omat vastaukset määrällisiin kysymyksiin.

<sup>2</sup> Arviointimallissa käytetään oppisopimuskoulutukseen sisältyvästä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta myös työssäoppimisen käsitettä.

## B TOIMINTAKUVAUKSET JA ARVIOINTI

### 1 Strateginen suunnittelu (1/2-1 sivua)

#### 1.1 Työssäoppimisen strategista suunnittelua koskevat kuvaukset

a) Miten työssäoppimiseen liittyviä **strategioita, periaatteita ja toimintasuunnitelmia** laaditaan ja pidetään ajan tasalla?

Toiminnan kuvaus:

b) Miten **ennakointi- ja arviointitieto** otetaan huomioon työssäoppimisen strategioiden ja toimintasuunnitelmien laadinnassa?

Toiminnan kuvaus:

c) Miten strategiset työssäoppimisen tavoitteet **viestitetään** työelämän tahoille, sidosryhmille, yhteistyökumppaneille, oppilaitoksille ja henkilöstölle?

Toiminnan kuvaus:

d) Miten työssäoppimisen **strateginen suunnittelu eroaa edellisestä oppisopimuskoulutuksessa?** Mitä erityiskysymyksiä suunnittelussa on?

Toiminnan kuvaus:

#### 1.2 Strategisen suunnittelun arviointi

a) Nimetkää **kriittisimmät strategisen suunnittelun kohdat**. Esittäkää tarvittaessa perusteita.

b) Määrittäkää kahdesta neljään työssäoppimiseen liittyvän **strategisen suunnittelun vahvuutta ja parantamisaluetta** tärkeysjärjestyksessä.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**



## 2 Työssäoppimisen johtaminen

### 2.1 Työssäoppimisen johtamista koskevat kuvaukset

(1/2–1 sivua)

a) Miten työssäoppimisen **johtaminen** organisoidaan?  
Toiminnan kuvaus:

b) Miten järjestäjä luo edellytyksiä oppilaitosten, yksiköiden ja alojen **johtajien/asiantuntijoiden osallistumiseen työssäoppimisen kehittämiseen ja kehittämishankkeisiin**?  
Toiminnan kuvaus:

c) Miten työssäoppimisen **johtaminen eroaa edellisestä oppisopimuskoulutuksessa?**  
Mitä erityiskysymyksiä johtamisessa on?  
Toiminnan kuvaus:

### 2.2 Arviointi

1. Nimetkää **kräntisimmät työssäoppimisen johtamiseen liittyvät kohdat**. Antakaa tarvittaessa esimerkkejä, miten olette ratkaisseet johtamiseen liittyviä ongelmia.

2. Määrittäkää kahdesta neljään **työssäoppimisen johtamisen vahvuutta ja parantamisaluetta** tärkeysjärjestyksessä.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**

### 3 Työssäoppimiseen liittyvät henkilöstövoimavarat

#### 3.1 Työssäoppimiseen liittyvien henkilöstövoimavarojen hallintaa koskevat kuvaukset (1–2 sivua)

a) Miten **henkilöstövoimavarat suunnitellaan** työssäoppimisen järjestämiseksi? Miten **opettajat, muu oppilaitoksen henkilöstö ja työpaikkaohjaajat osallistuvat suunnitteluun, päätöksentekoon ja kehittämiseen?**

Toiminnan kuvaus:

b1) Miten **opettajien työelämäntuntemus varmistetaan ja työelämäosaamista kehitetään?**

Toiminnan kuvaus:

b2) Miten **työpaikkaohjaajien ammattitaito varmistetaan ja asiantuntemusta kehitetään?**

Toiminnan kuvaus:

c) Miten eri oppilaitokset, alat, ammattiryhmät jne. **tekevät yhteistyötä ja käyvät työssäoppimiseen liittyvää vuoropuhelua?**

Toiminnan kuvaus:

d) Miten työssäoppimiseen liittyvien **henkilöstövoimavarojen hallinta eroaa edellisestä oppisopimuskoulutuksessa?** Mitä erityiskysymyksiä henkilöstövoimavarojen hallinnassa on?

Toiminnan kuvaus:

### 3.2 Arviointi

1. Nimetkää kriittisimmät työssäoppimiseen liittyvien **henkilöstövoimavarojen** hallinnan kohdat. Esittäkää tarvittaessa perusteluita.

2. Määrittäkää kahdesta neljään **työssäoppimisen henkilöstövoimavarojen hallinnan vahvuutta ja parantamisaluetta** tärkeysjärjestyksessä.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**



## 4 Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet

### 4.1 Kumppanuuksia ja yhteistyösuhteita koskevat toimintakuvaukset (pituus 1–2 sivua)

a) Miten työssäoppimiseen liittyvä **yhteistyö ja verkostoituminen kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa** organisoidaan?

Toiminnan kuvaus:

b) Miten työssäoppimiseen liittyvä **yhteistyö työelämän kanssa** organisoidaan?

Toiminnan kuvaus:

c) Miten työssäoppimiseen liittyvät **kumppanuussuhteet eroavat edellisestä oppisopimuskoulutuksessa**? Mitä erityiskysymyksiä kumppanuuksissa ja yhteistyösuhteissa on?

Toiminnan kuvaus:

### 4.2 Arviointi

1. Nimetkää kriittisimmät työssäoppimiseen liittyvien **kumppanuussuhteiden hallinnan kohdat**. Esittäkää tarvittaessa perusteluita.

2. Määrittäkää kahdesta neljään **työssäoppimisen kumppanuussuhteisiin liittyvää vahvuutta ja parantamisaluetta** tärkeysjärjestyksessä.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**

## 5 Taloudelliset voimavarat

### 5.1 Taloudellisia voimavaroja koskeva toimintakuvaus (1/2 sivua)

a) Miten työssäoppimiseen liittyviä **taloudellisia voimavaroja ja kustannuksia** hallitaan?  
Toiminnan kuvaus:

b) Miten työssäoppimisen **taloudellisten voimavarojen hallinta oppisopimuskoulutuksessa eroaa edellisestä**? Mitä erityiskysymyksiä taloudellisten voimavarojen hallinnassa on?  
Toiminnan kuvaus:

### 5.2 Arviointi

1. Nimetkää kriittisimmät työssäoppimisen **taloudellisiin voimavaroihin liittyvät** kohdat. Esittäkää tarvittaessa perusteluita.
2. Määrittäkää kahdesta neljään työssäoppimisen **taloudellisiin voimavaroihin liittyvää vahvuutta ja parantamisaluetta** tärkeysjärjestyksessä.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**



## 6 Tietojen hallinta

### 6.1 Tietojen hallintaa koskeva toimintakuvaus<sup>3</sup> (1/2 sivua)

a) Miten **työssäoppimista koskevia tietoja** hallitaan? Mitä tietoja ensisijaisesti kerätään?  
Toiminnan kuvaus:

b) Miten työssäoppimiseen liittyvä **tietojen hallinta eroaa edellisestä oppisopimuskoulutuksessa**? Mitä erityiskysymyksiä tietojen hallinnassa on?  
Toiminnan kuvaus:

### 6.2 Arviointi

1. Nimetkää kriittisimmät työssäoppimisen **tietojen hallintaan liittyvät** kohdat. Esittäkää tarvittaessa perusteluita.

2. Määrittäkää kahdesta neljään työssäoppimisen **tietojen hallintaan liittyvää vahvuutta ja parantamisaluetta** tärkeysjärjestyksessä.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**

---

<sup>3</sup> Kohta kattaa tietojen valinnan, hankinnan, analysoinnin ja hyödyntämisen. Se sisältää edelleen muun muassa seuranta-, arviointi-, tutkimus- ja muun tiedon. Mukana ovat myös rekisterit ja kansallisten tietokantojen hyödyntäminen.

## 7 Työssäoppimisprosessit <sup>4</sup>

### 7.1 Työssäoppimisprosesseja koskevat toimintakuvaukset

(3–5 sivua)

a) Miten **työssäoppiminen ja sen järjestäminen suunnitellaan?**

Toiminnan kuvaus:

b) Miten **työssäoppiminen ja sen ohjaus organisoidaan käytännössä?**

Toiminnan kuvaus:

c) Miten **työssäoppimisen laatua parannetaan?**

Toiminnan kuvaus:

d) Miten **työssäoppimista kehitetään (tuotekehitys, kokeilut, kehittämishankkeet jne.)?**

Toiminnan kuvaus:

e) Miten **opiskelijat vaikuttavat työssäoppimiseen ja sen suunnitteluun?**

Toiminnan kuvaus:

f) Miten työssäoppimisen **ohjauksen järjestelyt eroavat edellisestä oppisopimuskoulutuksessa?** Mitä erityiskysymyksiä työssäoppimisen järjestämisessä on?

Toiminnan kuvaus:

### 7.2 Arviointi

1. Nimetkää kriittisimmät työssäoppimisen **käytännön järjestämiseen liittyvät kohdat**. Esittäkää tarvittaessa perusteluita.

2. Määrittäkää kahdesta neljään **työssäoppimisen prosesseihin liittyvää vahvuutta ja parantamisaluetta tärkeysjärjestyksessä**.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**

---

<sup>4</sup> Prosessien arvioinnissa keskitytään työssäoppimiseen liittyvään pedagogiikkaan.





## 8 Työssäoppimisen vaikuttavuus

### 8.1 Työssäoppimisen vaikuttavuuteen liittyvä toimintakuvaus

(1/2 sivua)

a) Miten työssäoppimisen **vaikuttavuutta** edistetään? Esimerkkejä käytännön toimenpiteistä ja aikaansaaduista tuloksista.

Toiminnan kuvaus:

b) Miten työssäoppimisen vaikuttavuus eroaa edellisestä oppisopimuskoulutuksessa? Mitä erityiskysymyksiä oppisopimuskoulutuksessa on?

Toiminnan kuvaus:

### 8.2 Arviointi

1. Nimetkää kriittisimmät työssäoppimisen **vaikutuksiin liittyvät kohdat**. Esittäkää tarvittaessa perusteluita.
2. Määrittäkää kahdesta neljään **työssäoppimisen vaikuttavuuteen liittyvää vahvuutta ja parantamisaluetta** tärkeysjärjestyksessä.

**Vahvuudet:**

**Parantamisalueet:**

## C ERI ALOJEN ERITYISKYSYMYKSET (1 sivu)

a) Kuvatkaa *lyhyesti sellaisia työssäoppimiseen liittyviä eri alojen erityiskysymyksiä*, joihin toivotte myös ulkopuolisten arvioijien kiinnittävän huomiota. Esittäkää myös käsityksenne *keskeisimmistä vahvuuksista ja parantamisalueista*.

## D OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN ERITYISKYSYMYKSET

(1 sivu)

a) Kuvatkaa *oppisopimuskoulutukseen liittyvän työssäoppimisen erityiskysymyksiä*, joihin toivotte myös ulkopuolisten arvioijien kiinnittävän huomiota. Esittäkää myös käsityksenne oppisopimuskoulutukseen liittyvän työssäoppimisen *keskeisimmistä vahvuuksista ja parantamisalueista*.

## E KANSALLINEN OHJAUSJÄRJESTELMÄ (1/2 sivua)

a) Esittäkää oma arviointinne työssäoppimiseen liittyvästä kansallisesta ohjausjärjestelmästä. Mihin asioihin toivotte *ulkopuolisten arvioijien kiinnittävän huomiota*. Esittäkää käsityksenne *keskeisimmistä vahvuuksista ja parantamisalueista*. Arviointinne voi kohdistua muun muassa

- strategiaan tavoitteisiin ja menettelyihin (normit, tavoitteet)
- taloudellisiin voimavaroihin ja muihin aineellisiin voimavaroihin
- opetussuunnitelmiin
- kehittämiseen ja erilaiseen hanketoimintaan
- henkilöstövoimavarojen kehittämiseen.

**Vahvuudet**

**Parantamisalueet**

## F YHTEENVETO PÄÄTULOKSISTA (1 sivu)

a) Kirjatkaa päätuloksina keskeisimmät vahvuudet (3–6), parantamisalueet (3–6) sekä suurimmat uhat (3–6) ja käyttämättömät mahdollisuudet (3–6). Kirjaaminen tulee tehdä kokonaisina virkkeinä.

1) keskeisimmät vahvuudet

2) keskeisimmät parantamisalueet

3) suurimmat uhat

4) käyttämättömät mahdollisuudet.



### III ARVIOINTIKOHTTEIDEN KESKEINEN SISÄLTÖ

#### 1 Strateginen suunnittelu

**a) Miten työssäoppimiseen liittyviä strategioita, periaatteita ja toimintasuunnitelmia laaditaan ja pidetään ajan tasalla?**

Tähän voivat kuulua

- työssäoppimisen ottaminen huomioon järjestäjän strategisissa suunnitelmissa
- työssäoppimisen painopisteiden, tavoitteiden ja toimintaperiaatteiden määrittäminen
- suunnittelun organisointi ja ajoittaminen (kuka/ketkä, mitä, miten, milloin?)
- työssäoppimisen sovittaminen yhteen opetussuunnitelman perusteiden kanssa
- työssäoppiminen sovittaminen yhteen oppilaitoksen asiakaspalvelutoiminnan kanssa
- strategisten näkökulmien vieminen toimintasuunnitelmiin
- alueellinen ja paikallinen yhteistyö muiden toimijoiden kanssa strategisessa suunnittelussa (esim. alueelliset yhteistyöryhmät, suunnitteluelimet ja foorumit)
- alueelliset työssäoppimisen järjestämis- ja investointistrategiat
- työssäoppimisen järjestäminen omalla alueella ja/tai valtakunnallisesti
- työssäoppimisen laadunvarmistus järjestäjä- ja oppilaitostasolla.

**b) Miten ennakointi- ja arviointitieto otetaan huomioon työssäoppimisen strategioiden ja toimintasuunnitelmien laadinnassa?**

Tähän voivat kuulua

- ennakointi-, arviointi- ja seurantatiedon koonti ja hyödyntäminen työssäoppimisen suunnittelussa ja järjestämisessä
- teoria- ja tutkimustiedon hyödyntäminen työssäoppimisen suunnittelussa
- ennakointitiedon koonnin liittäminen opettajien työhön työssäoppimisessa
- muiden hyvien käytäntöjen hyödyntäminen työssäoppimisen suunnittelussa (benchmarking tms.)
- eri toimialojen/sektoreiden tarpeiden sovittaminen yhteen.

**c) Miten strategiset työssäoppimisen tavoitteet viestitetään työelämän tahoille, sidosryhmille, yhteistyökumppaneille, oppilaitoksille ja henkilöstölle?**

Tähän voivat kuulua

- työssäoppimisen strategisten tavoitteiden jalkauttaminen oppilaitoksiin, yksiköihin ja aloille
- työssäoppimisen yhdensuuntaistaminen oppilaitoksissa, yksiköissä ja aloilla
- tiedottaminen eri tahoille.

Oppisopimuskoulutuksessa painotetaan ko. koulutusmuodon tarpeiden huomioon ottamista strategisissa suunnitelmissa, jotta työpaikalla tapahtuva oppiminen voidaan järjestää.

## 2 Johtaminen

### **a) Miten työssäoppimisen johtaminen organisoidaan?**

*Tähän voivat kuulua*

- johtamisvastuun jakaminen koulutuksen järjestäjän, oppilaitosten ja alojen kesken
- johtaminen käytännössä (kuka, miten)
- työssäoppimisen järjestämisen johtamiseen liittyvät vastuu- ja valtasuhteet
- työssäoppimisen johtamisen kehittäminen ja painopisteet.

### **b) Miten järjestäjä luo edellytyksiä oppilaitosten, yksiköiden ja alojen johtajien/asiantuntijoiden osallistumiseen työssäoppimisen kehittämiseen ja kehittämishankkeisiin?**

*Tähän voivat kuulua*

- järjestäjän toiminta edellytysten luomisessa koko organisaatiossa, oppilaitoksissa ja eri aloilla
- kehittämisen johtaminen ja suuntaviivat
- johtajien toiminta (vastuu- ja valtakysymykset, koordinoivat ryhmät, tiimit, integraatio, toimintaohjeet ja periaatteet jne.).

Oppisopimuskoulutuksessa painotetaan työssäoppimisen koordinoitua ja oppisopimushenkilöstön työtä työpaikalla tapahtuvan toiminnan organisoimisessa.

## 3 Henkilöstö<sup>5</sup>

### **a) Miten henkilöstövoimavarat suunnitellaan työssäoppimisen järjestämiseksi?**

*Tähän voivat kuulua*

- henkilöstön (opettajat ja muut) osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun, päätöksentekoon, toteutukseen ja arviointiin sekä kehittämiseen
- opettajien työssäoppimiseen osallistumisen periaatteet ja yhtäläisyys/erilaisuus eri aloilla
- työelämän tarpeiden huomioon ottaminen opettajien osallistumisessa työssäoppimiseen
- työssäoppimisen näkökulman sisältyminen koulutuksen järjestäjän henkilöstöpolitiikkaan, -strategiaan ja henkilöstösuunnitelmiin
- opettajien ja ohjaajien vastuista sopiminen
- sijaisuuksien ja varahenkilöstön suunnittelu
- opettajien ja ohjaajien tyytyväisyyden kartoittaminen ja tulosten hyödyntäminen kehittämisessä
- esimerkkejä kehittämishankkeista.

Oppisopimuskoulutuksessa painotetaan oppisopimushenkilöstön roolia, valinnan kriteereitä, pätevyyttä, tehtäviä ja vastuuta.

---

<sup>5</sup> Toimintakuvaus kattaa sekä työssäoppimiseen osallistuvan oppilaitosten henkilöstön että työpaikkakouluttajat



**b 1) Miten opettajien työelämätuntemus varmistetaan ja heidän työelämäosaamistaan kehitetään? Miten opettajat ja henkilöstö sekä työpaikkaohjaajat osallistuvat työssäoppimisen suunnitteluun, päätöksentekoon ja kehittämiseen?**

*Tähän voivat kuulua*

- työssäoppimisen huomioon ottaminen henkilöstön kehittämisstrategiassa ja -suunnitelmassa
- opettajien koulutus ja muu kehittäminen työssäoppimisessa ja työelämätuntemuksessa
- työelämädiplomien suorittaminen
- työssäoppimisen kehittäjien koulutus
- opettajien työelämäjaksot
- erilaisten menetelmien hyödyntäminen opettajien ammattitaidon kehittämisessä (toisilta oppiminen, vertaisarvioinnit, työkierto, työelämään perehtyminen, mentorointi, työnohjaus jne.)
- työelämän asiantuntijoiden ja opettajien vaihdot ja työkierto.

Oppisopimuskoulutuksessa painotetaan tietopuolisesta opetuksesta vastaavien opettajien ammattitaidon sekä oppisopimushenkilöstön työelämätuntemuksen ja -osaamisen kehittämistä.

**b 2) Miten työpaikkaohjaajien ammattitaito varmistetaan ja miten ohjaajien asiantuntemusta kehitetään?**

*Tähän voivat kuulua*

- työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäminen
- työpaikkaohjaajien perehdyttäminen
- työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus
- koulutuksen järjestäjien tuki työpaikkaohjaajille työssäoppimisjaksojen aikana.

**c) Miten eri oppilaitokset, alat, ammattiryhmät jne. tekevät yhteistyötä ja käyvät työssäoppimiseen liittyvää vuoropuhelua?**

*Tähän voivat kuulua*

- eri alojen ja ammattien välinen vuoropuhelu ja yhteistyö
- eri oppilaitosten välinen vuoropuhelu ja yhteistyö
- työelämän ja koulutuksen välinen vuoropuhelu ja yhteistyö
- kolmikantaisuuteen perustuva vuoropuhelu ja yhteistyö aloittain
- vuoropuhelua ja yhteistä kehittämistä tukevat strategiat ja periaatteet
- vuoropuhelun tavat, foorumit tms.

## 4 Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet

**a) Miten työssäoppimiseen liittyvä yhteistyö ja verkostoituminen kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa on organisoitu?**

*Tähän voivat sisältyä*

- seudulliset ja kansalliset verkostot ja kehittämisryhmät työssäoppimisessa
- yhteydet työmarkkinaosapuoliin
- ammatilliset neuvottelukunnat
- tutkintotoimikunnat
- työssäoppimisesta vastaavat henkilöt.

**b) Miten työssäoppimiseen liittyvä yhteistyö työelämän kanssa on organisoitu?**

Tähän voivat sisältyä

- yhteistyökäytännöt työpaikkojen ja oppilaitosten välillä
- yhteistyön suunnittelu ja tavoitteiden asettaminen ja kehittäminen
- työpaikkojen tuntemus, kartoittaminen ja hankinta (vierailut, markkinointi, rekrytointi, neuvottelut jne.)
- työpaikan työssäoppimisen järjestämisedellytysten arviointi ja työpaikan oppimispaikaksi hyväksyminen
- työpaikan työssäoppimisen paikkana toimimisen edistäminen, tukitoiminnot
- työssäoppimisen laadunvarmistus ja arviointi
- sopimuskäytännöt
- tiedottaminen ja yhteydenpito työpaikkoihin
- oppilaitoksen osallistuminen työelämän kehittämis- yms. hankkeisiin
- työelämän mahdollisuudet hyödyttää oppilaitosten tiloja, laitteita ja materiaaleja tuotantotoiminnassa ja/tai tuotekehityksessä.

## 5 Taloudelliset voimavarat

**a) Miten työssäoppimiseen liittyviä taloudellisia voimavaroja ja kustannuksia hallitaan?**

Tähän voivat kuulua

- taloudellisten voimavarojen suunnittelu, hankinta ja kohdentaminen työssäoppimiseen (budjettirahoitus ja erillisrahoitukset)
- taloudellisten voimavarojen seuranta- ja arviointikäytännöt
- opettajien työn suunnittelu ja kohdentaminen työssäoppimiseen
- korvauskäytännöistä sopiminen järjestäjän ja oppilaitosten sekä alojen kannalta katsottuna
- työnantajille maksettavista korvauksista sopiminen ja sopimuskäytäntöjen yhdenmukaisuus
- työssäoppimisen ylimääräiset kustannukset/säästöt oppilaitoksissa
- työssäoppimisen vaikutukset muihin koulutuskustannuksiin, muutokset verrattuna aiempaan tilanteeseen myös kokonaiskustannuksissa
- työssäoppimisen vaikutukset järjestäjän/oppilaitoksen investointeihin (esim. säästöt)
- eri tahojen kanssa yhdessä tehdyt investoinnit (esim. työelämä).

## 6 Tietojen hallinta

**a) Miten työssäoppimista koskevaa tietoa hallitaan?**

Tähän voivat kuulua

- työssäoppimisen organisoinnissa tarvittavan tiedon valinta, koonti, analysointi ja hyödyntäminen
- työpaikkoja ja ohjaajia kuvaavat rekisterit (aktiivit, passiivit)
- opiskelijoiden opiskelun ja opiskelija-arvioinnin ja oppimistulosten seuranta ja dokumentointi
- opettajien työn seuranta
- kustannusten seuranta
- ennakointi- ja arviointitiedon seuranta ja dokumentointi, esimerkkejä mittareista ja tunnusluvuista, joita käytetään työssäoppimisen arvioinnissa



- erilaisten tietojärjestelmien hyödyntäminen (esim. OPTI)
- yhteistyö muiden alueella toimivien järjestäjien kanssa tietojen seurannassa
- työssäoppimiseen liittyvän pedagogisen tiedon, tutkimusten yms. kehittämistä tukevan tiedon saatavuus
- hiljaisen tiedon hyödyntäminen.

## 7 Työssäoppimisen prosessit

### *a) Miten työssäoppiminen ja sen järjestäminen suunnitellaan?*

*Tähän voivat kuulua*

#### **Järjestämis- ja opetussuunnitelmat**

- työssäoppimisen järjestämissuunnitelman laadinta opetussuunnitelman osana
- työssäoppimisen suunnittelu tutkintokohtaisesti, opetussuunnitelmien laadinta
- toimintaperiaatteiden ja -ohjeiden laadinta
- työssäoppimispaikkojen hankinta, valmentaminen ja työnjaosta sopiminen
- kirjallisten sopimusten laadinta työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien välillä
- työpaikkaohjaajien ja opettajien rooli työssäoppimisen sisältöjen suunnittelussa
- työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä käytännöistä sopiminen
- työpaikalla tapahtuvan oppimisen laadunohjauksen, -varmistuksen ja -kontrollin käytännöt
- työpaikoille asetettavien laatuvaatimusten määrittäminen ja edellytysten arviointi.

#### **Opetuksen suunnittelu**

- työssäoppimisen jaksottaminen
- työssäoppimisen sisällyttäminen eri opintokokonaisuuksiin
- oppilaitoksessa tehtävän harjoittelun ja työssäoppimisen sovittaminen yhteen
- opiskelijoiden tavoitteiden ja opintojen sisällön määrittäminen ja tavoitteiden mukaisen oppimisen varmistaminen
- työssäoppimisen henkilökohtaistaminen (henkilökohtainen opiskelusuunnitelma / HOPS).

#### **Erityisryhmien opetuksen suunnittelu**

- ulkomailla tapahtuva työssäoppiminen
- erityisopiskelijoiden työssäoppiminen
- maahanmuuttajien työssäoppiminen.

### *b) Miten työssäoppiminen ja sen ohjaus organisoidaan käytännössä?*

*Tähän voivat kuulua*

- opiskelijoiden valmentaminen ja ohjaaminen sekä opettajien ja ohjaajien työn ja vastuun jako
- työpaikkaohjaajien valmentaminen, ohjaaminen ja tukeminen
- työpaikkaohjaajien yhteydenpito oppilaitokseen
- opettajien yhteydenpito työpaikkaan ja työpaikkaohjaajaan sekä opiskelijaan
- työpaikkaohjaajien ja opettajien ohjauskäytännöt ja yhteistyö sekä kolmikantakeskustelut
- teknologian hyödyntäminen suunnittelussa, työpaikkaohjaajien ohjauksessa ja työpaikkojen valmentamisessa sekä opiskelijoiden opetuksessa ja ohjauksessa
- sopimusten mukaisen toiminnan varmistaminen
- työssäoppimisen laadun varmistaminen

- tietoperustan ja käytännön työn integrointi
- työkokemuksen (esim. kesätyö) hyväksilukeminen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa
- työelämälähtöiset opinnäytteet ja oppimistehtävät
- näyttöjen järjestäminen osana työssäoppimista
- oppilaitoksessa järjestettävä työssäoppiminen (korvaavat käytännöt)
- opiskelijoiden arviointi työssäoppimisessa / kolmikanta-arvioinnin toteutuminen
- työssäoppimiseen liittyvän opiskelija-arvioinnin huomioon ottaminen opintokokonaisuuden arvioinnissa
  
- turvallisuus työssäoppimisessa (mm. työsuojelu, tapaturmat, vahingonkorvaukset)
- opintososiaaliset edut työssäoppimisjaksojen aikana ja niihin liittyvät erityiskysymykset
  
- **ulkomailla** tapahtuvan työssäoppimisen järjestäminen käytännössä
- edellytysten luominen työssäoppimiseen ulkomailla
  
- **erityisopiskelijoiden** työssäoppimisen järjestäminen käytännössä
  
- maahanmuuttajien työssäoppimiseen liittyvät käytännön erityiskysymykset.

**c) Miten työssäoppimisen laatua parannetaan?**

*Tähän voivat kuulua*

- työssäoppimisen kehittämistavoitteiden asettaminen
- työssäoppimiseen liittyvien prosessien analysointi, kuvaaminen ja parantaminen
- työssäoppimisen seuranta ja arviointi sekä parantaminen
- palautteen koonti työssäoppimispaikoista ja työpaikkaohjaajilta sekä sen vaikutukset jatkuvaan parantamiseen
- toisilta oppimisen käytännöt omassa organisaatiossa ja toisten organisaatioiden kanssa (benchmarking-käytännöt, vertaisarvioinnit, auditoinnit jne.)
- teknologian hyödyntäminen toiminnan parantamisessa
- yhteistyö muiden järjestäjien ja oppilaitosten, toimintayksiköiden kanssa sekä eri alojen välinen yhteistyö työssäoppimisen parantamisessa.

**d) Miten työssäoppimista kehitetään (tuotekehitys, kokeilut, kehittämishankkeet jne.)**

*Tähän voivat kuulua*

- työssäoppimisen kehittämistavoitteiden asettaminen
- erilaiset omat työssäoppimiseen liittyvät kehittämis-, tutkimus- ja arviointihankkeet
- osallistuminen työssäoppimista koskeviin ESR-, Leonardo-hankkeisiin tai muihin vastaaviin ohjelmiin ja hankkeisiin
- kansainvälinen yhteistyö työssäoppimisen kehittämiseksi
- työssäoppimiseen liittyvät pedagogiset innovaatiot
- työssäoppimiseen liittyvä julkaisutoiminta
- uusien käytäntöjen levittäminen ja vakiinnuttaminen.





**e) Miten opiskelijat voivat vaikuttaa työssäoppimiseen ja sen järjestämiseen?**

*Tähän voivat kuulua*

- opiskelijoiden odotusten ja tarpeiden kartoittaminen ja huomioon ottaminen työssäoppimisessa
- opiskelijoiden näkemysten kartoittaminen sekä tulosten seuranta ja huomioon ottaminen työssäoppimisessa
- opiskelijoiden osallistuminen HOPSien laadintaan, työssäoppimisen muuhun suunnitteluun ja arviointiin
- opiskelijoiden mahdollisuudet valittaa työssäoppimisesta
- opiskelijoiden mahdollisuudet tehdä työssäoppimista koskevia kehittämissuhteita ja tulla kuulluksi
- opiskelijoiden rooli omien työssäoppimisen paikkojen hankinnassa.

## **8 Työssäoppimisen vaikuttavuus**

**a) Miten työssäoppimisen vaikuttavuutta edistetään?**

*Tähän voivat kuulua*

- työssäoppimisen vaikuttavuus alueelliseen kehitykseen
- työssäoppimisen vaikuttavuus työelämän kehitykseen ja kilpailukykyyn
- työssäoppimisen vaikuttavuus henkilöstön saatavuuteen
- työssäoppimisen vaikuttavuus opiskelijoiden ja tutkinnon suorittaneiden työllistymiseen
- työssäoppimisen vaikuttavuus työmarkkinoille sijoittumiseen ja syrjäytymisen ehkäisemiseen
- työssäoppimisen vaikuttavuus koulutettujen työmarkkinatietouden lisääntymiseen ja työelämän pelisääntöjen ja toimintatapojen tutuksi tekemiseen
- työssäoppimisen vaikuttavuus ammatilliseen osaamiseen
- alueellisten vaikutusten mittaaminen ja arviointi
- lainsäädännön ja määräysten asettamien tavoitteiden saavuttaminen.

## **LIITE 5**

# **TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI**

## **Osa III**

### **Määrälliset kysymykset arviointikohteittain**



## 1 Strateginen suunnittelu

1. Kuvatkaa työssäoppimiselle asetetut tavoitteet vuosina 2004–2006. Vuotta 2004 koskeva kuvaus sisältää sekä *tavoitteet että saavutetut tulokset*. Vuosien 2005 ja 2006 kuvaukset kertovat tavoitteet ja muutoksen suunnan sekä kuvauksen siitä, millaisiin toimenpiteisiin järjestäjä on varautunut tulevina vuosina saavuttaakseen tavoitteensa.

| Sisältö   | 2004 | 2005 | 2006 |
|---|------|------|------|
| tavoitteet  |      |      |      |
| tavoitteiden saavuttamista ja tulevaisuuteen varautumista koskeva arviointi |      |      |      |

## 2 Työssäoppimisen johtaminen

Ei täydentäviä kysymyksiä

## 3 Työssäoppimiseen liittyvät henkilöstövoimavarat

(Kysymykset 2–9 koskevat opetussuunnitelmaperusteista koulutusta. Ne, jotka järjestävät vain oppisopimuskoulutusta, siirtyvät kohtaan 3.2 ja kysymyksiin 10–13).

### 3.1 Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus

2. Päätoimisten opettajien työssäoppimiseen (suunnittelu, organisointi ja ohjaus jne.) käytettyjen työtuntien määrä prosentteina kokonaistyötunneista aloittain<sup>1</sup> eriteltynä vuonna 2004, esittäkää tarvittaessa kommentteja

---

<sup>1</sup> Koulutusala-termiä käytetään tässä arvioinnissa tutkintorakenteen määrittämällä ja taulukoissa kuvatulla tavalla.

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitseminen ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|---|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| päätoimisten opettajien työssäoppimisen suunnitteluun ja ohjaukseen käytettyjen tuntien prosentuaalinen osuus opettajien kokonaistyötunneista keskimäärin |                            |                         |                                       |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                       |                          |                  |                |                             |

3. Työssäoppimiseen (suunnittelu, organisointi, ohjaus jne) osallistuneiden opettajien määrä prosentteina kaikista päätoimisista opettajista aloittain eriteltynä vuonna 2004, esittääkää tarvittaessa kommentteja

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitseminen ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|---|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työssäoppimiseen osallistuvien opettajien osuus prosentteina kaikista päätoimisista opettajista |                            |                         |                                       |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                       |                          |                  |                |                             |

4. Työssäoppimiseen osallistuneiden opettajien työssäoppimiseen liittyvän työn määrä pääluokittain prosentteina ja aloittain eriteltynä vuonna 2004



| Sisältö                                      | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työssäoppimisen suunnittelu ja organisointi  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| työpaikkaohjaajien valmentaminen, ohjaaminen |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| opiskelijoiden ohjaaminen                    |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| muu  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| yhteensä                                     |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

5. Työssäoppimisen kehittämiskoulutuksen (ns. työelämädiplomin) suorittaneiden kokonaismäärä vuoden 2004 loppuun mennessä ja tavoite vuodelle 2005 aloittain eriteltynä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| kehittämiskoulutuksen suorittaneita vuoden 2004 loppuun mennessä yhteensä |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kehittämiskoulutusta koskeva määrällinen tavoite vuodelle 2005            |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

6. Opettajien työelämäjaksojen kokonaismäärä vuonna 2004 ja suunnitelma vuodelle 2005 aloittain eriteltynä

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| opettajien työelämäjaksojen kokonaismäärä vuonna 2004                    |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| opettajien työelämäjaksoja koskevat määrälliset tavoitteet vuodelle 2005 |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

7. Opettajien työelämäjaksojen pituus kuukausina keskimäärin aloittain eriteltynä vuonna 2004

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitseminen ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|---|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| opettajien työelämäjaksojen pituus kuukausina keskimäärin vuonna 2004 |                            |                         |                                       |                          |                  |                |                             |

8. Koulutettujen työpaikkaohjaajien (vähintään 2 ov:n koulutus) kokonaismäärä aloittain eriteltynä vuoden 2004 loppuun mennessä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitseminen ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|---|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| koulutettujen työpaikkaohjaajien (vähintään 2 ov:n koulutus) kokonaismäärä vuoden 2004 loppuun mennessä |                            |                         |                                       |                          |                  |                |                             |

9. Aktiivisten<sup>2</sup> työssäoppimisen toimipisteiden kokonaismäärä, jossa ei ollut koulutettua (vähintään 2 ov) työpaikkaohjaajaa vuonna 2004 aloittain eriteltynä

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitseminen ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|--|----------------------------|-------------------------|---------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työssäoppimisen toimipisteiden kokonaismäärä, jossa ei ollut koulutettua työpaikkaohjaajaa vuonna 2004 |                            |                         |                                       |                          |                  |                |                             |

<sup>2</sup> Aktiivisella työssäoppimisen toimipisteellä tarkoitetaan työpaikkaa/yksikköä, jossa opiskelija/opiskelijat olivat työssäoppimassa vuonna 2004.



### 3.2 Oppisopimuskoulutus

10. Koulutustarkastajien, työpaikkaohjaajien ja opettajien työssäoppimiseen<sup>3</sup> käytetty työaika keskimäärin aloittain eriteltyinä vuonna 2004, esittäkää tarvittaessa perusteluita

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| sopimusten määrä/koulutarkastaja  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| koulutarkastajien opiskelijoiden työpaikoilla käyntien määrä keskimäärin <sup>4</sup> |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| työpaikkaohjaajien opiskelijoiden ohjaukseen käyttämä työaika/viikko keskimäärin      |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| opettajien työssäoppimiseen käyttämä työaika/viikko keskimäärin                       |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

11. Oppisopimushenkilöstön (koulutustarkastajat, suunnittelijat, sihteerit ja muut) työn sisältö työssäoppimisessa prosentteina kokonaisuutena vuonna 2004

| Työn sisältö   | %     |
|--|-------|
| työssäoppimisen suunnittelu                          |       |
| ohjaajien valmentaminen ja ohjaaminen                |       |
| hopsien laadinta, opiskelijoiden ohjaus ja arviointi |       |
| oppilaitosyhteistyö                                  |       |
| muu  |       |
| yhteensä   | 100 % |

<sup>3</sup> Työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta oppisopimuskoulutuksessa käytetään tässä lomakkeessa termin yhtenäisyyden vuoksi nimikettä työssäoppiminen.

<sup>4</sup> Esimerkiksi kuinka monta kertaa kuukaudessa, jakson aikana jne.

12. Oppisopimuskoulutuksessa toimivien koulutettujen työpaikkaohjaajien (vähintään 2 ov) kokonaismäärä aloittain eriteltynä vuoden 2004 loppuun mennessä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne | Kauppa ja hallinto | Matkailu, ravitsemis ja talous | Sosiaali ja terveys | Luonnonvara | Kulttuuri | Vapaa-aika ja liikunta |
|---|-----------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-----------|------------------------|
|   | n                     | n                  | n                              | n                   | n           | n         | n                      |
| koulutettujen työpaikkaohjaajien kokonaismäärä vuoden 2004 loppuun mennessä |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |

13. Oppisopimusopiskelijoiden työpaikkojen kokonaismäärä, jossa ei ollut koulutettua (vähintään 2 ov) työpaikkaohjaajaa vuonna 2004 aloittain eriteltynä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne | Kauppa ja hallinto | Matkailu, ravitsemis ja talous | Sosiaali ja terveys | Luonnonvara | Kulttuuri | Vapaa-aika ja liikunta |
|---|-----------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-----------|------------------------|
|   | n                     | n                  | n                              | n                   | n           | n         | n                      |
| opiskelijoiden työpaikkojen kokonaismäärä, jossa ei ollut koulutettua työpaikkaohjaajaa vuonna 2004 |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |

#### 4 Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet

(Kohdat 14–17 koskevat opetussuunnitelmaperusteista koulutusta. Ne, jotka järjestävät vain oppisopimuskoulutusta, siirtyvät kohtaan 4.2, kysymyksiin 18–21).

##### 4.1 Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus

14. Aktiivien<sup>5</sup> työssäoppimispaikkojen<sup>6</sup> kokonaismäärä ja sijainti vuonna 2004 aloittain eriteltynä

<sup>5</sup> Työssäoppimispaikalla tarkoitetaan työssäoppimisessa käytettävää organisaatiota (ei toimipistettä).

<sup>6</sup> Aktiivilla työssäoppimispaikalla tarkoitetaan niitä sellaista työpaikkaa, jossa opiskelijat opiskelivat vuonna 2004.





| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| aktiivien työssäoppimispaikkojen määrä vuonna 2004                            |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| maakunnan ulkopuolella sijaitsevien työssäoppimispaikkojen määrä vuonna 2004? |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

15. Kirjallisten sopimusten osuus aktiivisista työssäoppimispaikoista prosentteina vuonna 2004 aloittain eriteltynä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| kirjallisten sopimusten osuus aktiivisten työoppimispaikkojen sopimuksista [po. aktiivista työssäoppimispaikoista] prosentteina |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

16. Tavoitteiden mukaisten työssäoppimispaikkojen saatavuus aloittain eriteltynä. Esittäkää tarvittaessa kommentteja tutkintojen välisistä eroista tms. Asteikko 1-5, (1 = erittäin huono, 2 = huono, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5 = erittäin hyvä).

| Sisältö                                      | Tekniikka ja liikenne<br>1-5 | Kauppa ja hallinto<br>1-5 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1-5 | Sosiaali ja terveys<br>1-5 | Luonnonvara<br>1-5 | Kulttuuri<br>1-5 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1-5 |
|--|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimispaikkojen saatavuuden aste      |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| tutkintojen välisiä eroja koskevat kommentit |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

17. Työssäoppimispaikkojen saatavuuden muutokset aloittain eriteltynä viimeisen kolmen vuoden aikana, asteikko 1–5 (1 = vaikeutunut merkittävästi, 2 = vaikeutunut hieman, 3 = ei muutoksia, 4 = parantunut hieman, 5 = parantunut merkittävästi)

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>1-5 | Kauppa ja hallinto<br>1-5 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1-5 | Sosiaali ja terveys<br>1-5 | Luonnonvara<br>1-5 | Kulttuuri<br>1-5 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1-5 |
|---|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimispaikkojen saatavuuden muutoksen aste |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| tutkintojen välisiä eroja koskevat kommentit      |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

## 4.2 Oppisopimuskoulutus

18. Oppisopimusopiskelijoiden työpaikkojen määrä ja niiden sijainti<sup>7</sup> vuonna 2004 aloittain eriteltynä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työssäoppimispaikkojen määrä oppisopimuskoulutuksessa vuonna 2004                                 |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| oppisopimusopiskelijoiden työpaikkojen määrä, joissa oli useampi kuin yksi opiskelija vuonna 2004 |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| oman maakunnan ulkopuolella sijaitsevien opiskelijoiden työpaikkojen määrä vuonna 2004            |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

<sup>7</sup> Kirjataan vain ne työpaikat, joissa opiskelijoita on opiskellut vuonna 2004 (aktiivit). Työpaikalla tarkoitetaan sitä yritystä, johon opiskelijalla on palvelusuhde.



19. Oppisopimusopiskelijoiden työpaikkojen (aktiivit) kanssa sovittujen kirjallisten sopimusten määrä prosentteina kaikista oppisopimusopiskelijoiden työpaikoista 2004 aloittain eriteltynä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| oppisopimusopiskelijoiden työpaikkojen kanssa sovittujen kirjallisten sopimusten osuus kaikista oppisopimusopiskelijoiden työpaikoista prosentteina |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

20. Tavoitteiden mukaisten työpaikkojen saatavuus kokonaisuutena ja aloittain eriteltynä oppisopimuskoulutuksessa. Arvioidaan asteikolla 1-5 (1 = erittäin huono, 2 = huono, 3 = kohtalainen, 4 = hyvä, 5 = erittäin hyvä).

| Sisältö                                      | Tekniikka ja liikenne<br>1-5 | Kauppa ja hallinto<br>1-5 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1-5 | Sosiaali ja terveys<br>1-5 | Luonnonvara<br>1-5 | Kulttuuri<br>1-5 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1-5 |
|--|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työpaikkojen saatavuuden aste                |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| tutkintojen välisiä eroja koskevat kommentit |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

21. Opiskelijoiden työpaikkojen saatavuuden muutokset aloittain eriteltynä viimeisen kolmen vuoden aikana, Asteikko 1-5 (1 = vaikeutunut merkittävästi, 2 = vaikeutunut hieman, 3 = ei muutoksia, 4 = parantunut hieman, 5 = parantunut merkittävästi)

| Sisältö                                      | Tekniikka ja liikenne | Kauppa ja hallinto | Matkailu, ravitsemis ja talous | Sosiaali ja terveys | Luonnonvara | Kulttuuri | Vapaa-aika ja liikunta |
|--|-----------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-----------|------------------------|
| työpaikkojen saatavuuden muutoksen aste      |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |
| tutkintojen välisiä eroja koskevat kommentit |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |

## 5 Taloudelliset voimavarat

(Kohdat 22–25 koskevat opetussuunnitelmaerusteista koulutusta. Ne, jotka järjestävät vain oppisopimuskoulutusta, siirtyvät kohtaan 5.3 (kysymyksiin 26–28).

### 5.1 Opetussuunnitelmaerusteinen koulutus

22. Työssäoppimisen opetuskustannukset ja työssäoppimiseen valtion budjetin kautta kohdennetut tukimäärärahat on eritelty verkkoympäristössä olevissa taulukoissa järjestäjittäin vuosilta 2002–2004.

Esitetään, kuinka paljon järjestäjä on kohdistanut omia määrärahojaan työssäoppimisen kehittämiseen (esim. erilliset hankkeet) ja kuinka paljon sillä on ollut käytettävissä muita ulkopuolelta hankittuja määrärahoja (esim. paikalliset ja alueelliset hankkeet) työssäoppimiseen vuosina 2002–2004. Taulukossa esitetään myös suunnitelma vuodelle 2005. Esittäkää tarvittaessa kommentteja.

| Sisältö  | Toteutunut vuonna 2002<br>€ | Toteutunut vuonna 2003<br>€ | Toteutunut vuonna 2004<br>€ | Suunnitelma vuonna 2005<br>€ |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| järjestäjän omien määrärahojen kohdentaminen työssäoppimisen kehittämiseen euroina <sup>8</sup>                          |                             |                             |                             |                              |
| muilta ulkopuolisilta tahoilta saadut määrärahat työssäoppimiseen euroina (alueellinen ja paikallinen muu hankerahoitus) |                             |                             |                             |                              |
| kommentit  |                             |                             |                             |                              |

23. Koulutuksen järjestäjien näkemykset työssäoppimiseen liittyvien taloudellisten voimavarojen riittävyydestä, työssäoppimisen järjestämisen taloudellisuudesta ja varautumisesta tulevaisuuteen

| Arvioinnin kohde                                 | näkemykset |
|--|------------|
| nykyisten taloudellisten voimavarojen riittävyys |            |
| työssäoppimisen järjestämisen taloudellisuus     |            |
| varautuminen tulevaisuuteen                      |            |

<sup>8</sup> Ei koske opetusta ja työpaikoille maksettavia korvauksia.



24. Työssäoppimisesta työnantajille maksettavien korvauksen määrä euroina aloittain eriteltynä. Esittäkää tarvittaessa kommentteja

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne | Kauppa ja hallinto | Matkailu, ravitsemis ja talous | Sosiaali ja terveys | Luonnonvara | Kulttuuri | Vapaa-aika ja liikunta |
|--|-----------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-----------|------------------------|
| työnantajille työssäoppimisesta maksettavien korvausten suuruus (€ /opiskelija tai muu peruste). |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |
| kommentit  |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |

25. Työsuhteessa toteutettujen työssäoppimisjaksojen osuus kaikista työssäoppimisjaksoista prosentteina vuonna 2004 aloittain eriteltynä, esittäkää tarvittaessa kommentteja

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne | Kauppa ja hallinto | Matkailu, ravitsemis ja talous | Sosiaali ja terveys | Luonnonvara | Kulttuuri | Vapaa-aika ja liikunta |
|---|-----------------------|--------------------|--------------------------------|---------------------|-------------|-----------|------------------------|
|   | %                     | %                  | %                              | %                   | %           | %         | %                      |
| työsuhteessa toteutettujen työssäoppimisjaksojen osuus kaikista työssäoppimisjaksoista prosentteina |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |
| kommentit   |                       |                    |                                |                     |             |           |                        |

## 5.2 Oppisopimuskoulutus

26. Työssäoppimisen kustannukset ja työssäoppimiseen valtion budjetin kautta kohdennetut tukimäärärahat on eritelty verkkoympäristössä olevissa taulukoissa järjestäjäittäin vuosilta 2002–2004. Esitetään, kuinka paljon järjestäjä on kohdistanut omia määrärahojaan työssäoppimisen kehittämiseen oppisopimuskoulutuksessa (esim. erilliset hankkeet) ja kuinka paljon järjestäjällä on ollut käytettävissä muita ulkopuolelta hankittuja määrärahoja (esim. paikalliset ja alueelliset hankkeet) oppisopimuskoulutuksen työssäoppimiseen vuosina 2002–2004. Taulukkoon merkitään myös suunnitelma vuodelle 2005. Esittäkää tarvittaessa kommentteja.

| Sisältö  | Toteutunut vuonna 2002<br>€ | Toteutunut vuonna 2003<br>€ | Toteutunut vuonna 2004<br>€ | Suunnitelma vuonna 2005<br>€ |
|--|-----------------------------|-----------------------------|-----------------------------|------------------------------|
| järjestäjän omien määrärahojen kohdentaminen työssäoppimisen kehittämiseen euroina <sup>9</sup>                          |                             |                             |                             |                              |
| muilta ulkopuolisilta tahoilta saadut määrärahat työssäoppimiseen euroina (alueellinen ja paikallinen muu hankerahoitus) |                             |                             |                             |                              |
| kommentit  |                             |                             |                             |                              |

27. Koulutuksen järjestäjien näkemykset työssäoppimiseen oppisopimuskoulutuksessa liittyvien taloudellisten voimavarojen riittävydestä, työssäoppimisen järjestämisen taloudellisuudesta ja varautumisesta tulevaisuuteen

| Arvioinnin kohde                                 | Näkemykset |
|--|------------|
| nykyisten taloudellisten voimavarojen riittävyys |            |
| työssäoppimisen järjestämisen taloudellisuus     |            |
| varautuminen tulevaisuuteen                      |            |

28. Työssäoppimisesta työnantajille maksettavien koulutuskorvauksen määrä euroina aloittain eriteltynä, esittääkö tarvittaessa kommentteja

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>€ | Kauppa ja hallinto<br>€ | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>€ | Sosiaali ja terveys<br>€ | Luonnonvara<br>€ | Kulttuuri<br>€ | Vapaa-aika ja liikunta<br>€ |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työnantajille työssäoppimisesta maksettavien koulutuskorvausten suuruus (€/opiskelija tai muu peruste) |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

<sup>9</sup> Ei koske työpaikoille maksettavia koulutuskorvauksia.



## 6 Tietojen hallinta

Kohta 29 koskee opetussuunnitelmaerusteista koulutusta. Ne, jotka järjestävät vain oppisopimuskoulutusta, siirtyvät kohtaan 6.2 (kysymykseen 30).

### 6.1 Opetussuunnitelmaerusteinen koulutus

29. Koulutuksen järjestäjällä on työssäoppimista koskeva rekisteri

Jos vastasitte kyllä, onko se

kyllä \_\_\_\_\_ ei \_\_\_\_\_  
järjestäjäkohtainen \_\_\_\_\_  
oppilaitoskohtainen \_\_\_\_\_  
alakohtainen \_\_\_\_\_  
opettajakohtainen \_\_\_\_\_

### 6.2 Oppisopimuskoulutus

30. Koulutuksen järjestäjällä on oppisopimuskoulutukseen sisältyvää työssäoppimista koskeva rekisteri

Jos vastasitte kyllä, onko se

kyllä \_\_\_\_\_ ei \_\_\_\_\_  
järjestäjäkohtainen \_\_\_\_\_  
alakohtainen \_\_\_\_\_  
tarkastajakohtainen \_\_\_\_\_

## 7 Työssäoppimisprosessit

Kohdat 31–40 koskevat vain opetussuunnitelmaerusteista koulutusta. Ne, jotka järjestävät vain oppisopimuskoulutusta siirtyvät kohtaan 7.2 (kysymyksiin 41–46)

## 7.1 Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus

31. Opiskelijoiden mahdollisuus opiskella työssäoppimisjaksoilla henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman (HOPS) mukaan prosentteina aloittain eriteltynä, esittääkö tarvittaessa kommentteja

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa vaativien opiskelijoiden määrä prosentteina    |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa noudattavien opiskelijoiden määrä prosentteina |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

32. Opiskelijoiden mahdollisuus opiskella työssäoppimisessa opetussuunnitelman perusteen mukaiset asiat prosentteina aloittain eriteltynä, esittääkö tarvittaessa esimerkkejä kriittisistä kohdista sekä kommentit tutkintojen välisistä eroista

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| opiskelijoiden mahdollisuus opiskella opetussuunnitelman perusteen mukaiset asiat työpaikalla prosentteina |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kriittisimmät kohdat/puutteet  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |





33. Vuonna 2004 valmistuneiden opiskelijoiden työssäoppimisen kokonaismäärä opintoviikkoina keskimäärin aloittain eriteltynä, esittääkö tarvittaessa lisäperusteluita tutkintojen välisistä vaihteluista

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työssäoppimisen laajuus opintoviikkoina yhteensä keskimäärin |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| tutkintojen väliset vaihtelut                                |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

34. Vuonna 2004 valmistuneiden opiskelijoiden työssäoppimisen jaksojen määrä keskimäärin aloittain eriteltynä, esittääkö tarvittaessa lisäperusteluita tutkintojen välisistä vaihteluista.

| Sisältö                                    | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työssäoppimisen jaksojen määrä keskimäärin |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| tutkintojen väliset vaihtelut              |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

35. Varsinaisen työelämän ulkopuolella<sup>10</sup> järjestetyn työssäoppimisen määrä ja syyt vuonna 2004, esittääkö tarvittaessa kommentteja

---

<sup>10</sup> esimerkiksi oppilaitoksessa tms.

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| varsinaisen työelämän ulkopuolella järjestetyn työssäoppimisen määrä opintoviikkoina <sup>11</sup> yhteensä |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| opiskelijoiden määrä, jotka ovat suorittaneet työssäoppimista muutoin kuin työelämässä                      |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| keskeisimmät syyt työssäoppimisen järjestämiseen varsinaisen työelämän ulkopuolella                         |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

36. Työelämälähtöisten opinnäytetöiden prosentuaalinen osuus kaikista opinnäytetöistä aloittain eriteltynä, esittää tarvittaessa lisäperusteluita tutkintojen välisistä vaihteluista

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| työelämälähtöisten opinnäytteiden osuus kaikista opinnäytteistä keskimäärin prosentteina |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| tutkintojen väliset vaihtelut  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

37. Opettajan työssäoppimisen paikoissa käyntien määrä jaksojen aikana keskimäärin, esittää perusteluita, mikäli tutkintojen välillä ilmenee suuria vaihteluita

<sup>11</sup> Yksittäisten opiskelijoiden opintoviikot lasketaan yhteen.



| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|--|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| opettajien työssäoppimispaikoissa käyntien määrä jaksojen aikana keskimäärin |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| tutkintojen väliset vaihtelut  |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

38. Työssäoppimisessa opiskelijoille sattuneiden tapaturmien määrä<sup>12</sup> aloittain eriteltynä vuonna 2004, esittäkää tarvittaessa kommentteja

| Tapaturmien määrä työssäoppimisessa | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| tapaturmien määrä vuonna 2004       |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit                           |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

39. Ulkomailla työssäoppimista suorittaneiden määrä vuonna 2004 ja tavoite vuodelle 2005 sekä jaksojen pituus keskimäärin aloittain eriteltynä

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n/f | Kauppa ja hallinto<br>n/f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n/f | Sosiaali ja terveys<br>n/f | Luonnonvara<br>n/f | Kulttuuri<br>n/f | Vapaa-aika ja liikunta<br>n/f |
|---|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimista ulkomailla suorittaneiden opiskelijoiden määrä 2004 |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| ulkomailla suoritettujen työssäoppimisjaksojen pituus keskimäärin   |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| maat, joissa opiskelijat pääosin ovat opiskelleet (3 keskeisintä)   |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

<sup>12</sup> Kirjataan tapaturmat, jotka ovat johtaneet vähintään kolmen päivän sairauslomaan.

40. Työssäoppimiseen osallistuneiden erityisopiskelijoiden määrä vuonna 2004, esittää tarvittaessa kommentteja

| Sisältö  | Tekniikka ja liikenne<br>n/% | Kauppa ja hallinto<br>n/% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n/% | Sosiaali ja terveys<br>n/% | Luonnonvara<br>n/% | Kulttuuri<br>n/% | Vapaa-aika ja liikunta<br>n/% |
|--|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| erityisopiskelijoiden kokonaismäärä vuonna 2004  |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| erityisopiskelijat, joille koulutuksen järjestäjä ei ole voinut järjestää opetussuunnitelmien mukaista työssäoppimista työelämässä vuonna 2004 (prosentuaalinen osuus) |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

## 7.2 Oppisopimuskoulutus

41. Oppisopimusopiskelijoiden mahdollisuus opiskella työpaikalla henkilökohtaisen suunnitelman mukaan prosentteina aloittain eriteltyinä, esittää tarvittaessa kommentteja

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| sellaisten opiskelijoiden prosentuaalinen määrä kaikista oppisopimusopiskelijoista, joille laaditaan henkilökohtainen suunnitelma |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| henkilökohtaisen suunnitelman mukaisesti opiskelevien opiskelijoiden määrä kaikista oppisopimusopiskelijoista prosentteina        |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

42. Työpaikan ja koulutuksen tavoitteiden vastaavuus sekä mahdollisuus opiskella opetussuunnitelman/ tutkinnon perusteen mukaiset asiat työpaikalla prosentteina aloittain eriteltyinä. Esittää kommentteja tutkintojen välisistä vaihteluista ja esimerkke-



kejä, miten sisältö- ja tavoitealueet opiskellaan, jos yksittäisessä työpaikassa ei niitä voi oppia.

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>% | Kauppa ja hallinto<br>% | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>% | Sosiaali ja terveys<br>% | Luonnonvara<br>% | Kulttuuri<br>% | Vapaa-aika ja liikunta<br>% |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| oppisopimusopiskelijoiden työpaikan ja koulutuksen tavoitteiden vastaavuus prosentteina   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| oppisopimusopiskelijoiden mahdollisuus opiskella opetussuunnitelman/ tutkinnon perusteen mukaiset asiat työpaikoilla prosentteina |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| tutkintojen väliset vaihtelut   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

43. Työpaikalla oppisopimusopiskelijoille sattuneiden tapaturmien määrä<sup>13</sup> aloittain eriteltynä vuonna 2004, esittää tarvittaessa perusteluita

| Tapaturmien määrä työssäoppimisessa | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|-------------------------------------|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| tapaturmien määrä vuonna 2004       |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| perustelut                          |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

44. Oppisopimushenkilöstön työpaikalla käyntien määrä oppisopimuskoulutuksen aikana keskimäärin, esittää perusteluita tutkintojen välisistä eroista

---

<sup>13</sup> Kirjataan tapaturmat, jotka ovat johtaneet vähintään kolmen päivän sairauslomaan.

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| oppisopimushenkilöstön työpaikalla käyntien määrä oppisopimuskoulutuksen aikana keskimäärin |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| tutkintojen väliset vaihtelut   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

45. Työssäoppimisessa oppisopimusopiskelijoille sattuneiden tapaturmien määrä<sup>14</sup> aloittain eriteltyinä vuonna 2004, esittää tarvittaessa kommentteja

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>f | Kauppa ja hallinto<br>f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>f | Sosiaali ja terveys<br>f | Luonnonvara<br>f | Kulttuuri<br>f | Vapaa-aika ja liikunta<br>f |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| oppisopimusopiskelijoiden tapaturmien määrä vuonna 2004 |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

46. Ulkomailla työssäoppimista suorittaneiden oppisopimusopiskelijoiden määrä vuonna 2004 ja jaksojen pituus keskimäärin aloittain eriteltyinä sekä keskeisimmät maat

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n/f | Kauppa ja hallinto<br>n/f | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n/f | Sosiaali ja terveys<br>n/f | Luonnonvara<br>n/f | Kulttuuri<br>n/f | Vapaa-aika ja liikunta<br>n/f |
|---|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimista ulkomailla suorittaneiden opiskelijoiden määrä 2004 |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| ulkomailla suoritettujen työssäoppimisjaksojen pituus keskimäärin   |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| maat, joissa opiskelijat pääosin ovat opiskelleet (3 keskeisintä)   |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

<sup>14</sup> Kirjataan tapaturmat, jotka ovat johtaneet vähintään kolmen päivän sairauslomaan.



## 8 Työssäoppimisen vaikuttavuus

(Kohdat 47–51 koskevat vain opetussuunnitelmaperusteista koulutusta). Ne, jotka järjestävät vain oppisopimuskoulutusta siirtyvät kohtaan 8.2 (kysymyksiin 52–55).

### 8.1 Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus

47. Oppimistulosten kehitys työssäoppimisen seurauksena aloittain eriteltyinä (asteikko 1 = parantunut, 2 = pysynyt ennallaan 3 = heikentynyt)

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>1–3 | Kauppa ja hallinto<br>1–3 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1–3 | Sosiaali ja terveys<br>1–3 | Luonnonvara<br>1–3 | Kulttuuri<br>1–3 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1–3 |
|---|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| oppimistulosten kehityksen suunta työssäoppimisen seurauksena |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

48. Työssäoppimiseen liittyvien tavoitteiden tärkeys ja niiden saavuttamisen aste. Asettakaa tavoitteet järjestykseen numeroilla 1–10 ja arvioikaa niiden saavuttamisen aste numeroilla 0–5 (0 = ei saavutettu, 1–2 tyydyttävä 3–4 = hyvä, 5 = kiitettävä).

| Tavoite  | Tärkeys<br>1–10 | Tavoitteen saavuttamisen aste<br>1–5 |
|--|-----------------|--------------------------------------|
| turvaa opiskelijoille työelämälähtöisen ammattitaidon                        |                 |                                      |
| lisää työelämävastaavuutta   |                 |                                      |
| helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia työelämässä                     |                 |                                      |
| edistää nuorten työmarkkinoille siirtymistä ja lisää työmarkkinatietoisuutta |                 |                                      |
| syventää ammatillista osaamista  |                 |                                      |
| tekee tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja                       |                 |                                      |
| ehkäisee syrjäytymistä   |                 |                                      |
| mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa                          |                 |                                      |
| vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta                          |                 |                                      |
| kehittää työelämää   |                 |                                      |

49. Työssäoppimisen vaikutukset työllistymiseen verrattuna aiempaan tilanteeseen keskimäärin aloittain eriteltynä (asteikko 1-3, 1 = heikentynyt, 2 = pysynyt ennallaan, 3 = parantunut)

| Sisältö                                     | Tekniikka ja liikenne<br>1-3 | Kauppa ja hallinto<br>1-3 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1-3 | Sosiaali ja terveys<br>1-3 | Luonnonvara<br>1-3 | Kulttuuri<br>1-3 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1-3 |
|---|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimisen vaikutukset työllistymiseen |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| kommentit                                   |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

50. Opiskelijoiden opintojen keskeytyminen tai pitkittyminen työelämään siirtymisen vuoksi kokonaismäärinä aloittain eriteltynä vuonna 2004. Esittäkää tarvittaessa lisäkommentteja.

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| keskeyttäneiden ja opintojaan työelämään siirtymisen vuoksi pitkittäneiden opiskelijoiden määrä kokonaislukuina (vuonna 2004) |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

51. Työssäoppimisen alueellisen vaikuttavuuden suuruus ja laatu aloittain eriteltynä. (Asteikko 1-3, 1 = erittäin pieni, 2 = ei suuri eikä pieni, 3 = erittäin suuri). Esittäkää kolme keskeisintä työssäoppimisen alueellisen vaikuttavuuden kohtaa.

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>1-3 | Kauppa ja hallinto<br>1-3 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1-3 | Sosiaali ja terveys<br>1-3 | Luonnonvara<br>1-3 | Kulttuuri<br>1-3 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1-3 |
|---|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimisen alueellisen vaikuttavuuden suuruus  |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| kolme keskeisintä alueellisen vaikuttavuuden kohtaa |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |





## 8.2 Oppisopimuskoulutus

52. Työssäoppimiseen liittyvien tavoitteiden tärkeys ja sen saavuttamisen aste

Asettakaa tavoitteet järjestykseen numeroilla 1–10 ja arvioikaa niiden saavuttamisen aste numeroilla 0–5 (0 = ei saavutettu, 1–2 tyydyttävä 3–4 = hyvä, 5 = kiitettävä).

| Tavoite  | Tärkeys<br>1–10 | Tavoitteen saavuttamisen aste<br>1–5 |
|--|-----------------|--------------------------------------|
| turvaa opiskelijoille työelämälähtöisen ammattitaidon                        |                 |                                      |
| lisää työelämävastaavuutta   |                 |                                      |
| helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia työelämässä                     |                 |                                      |
| edistää nuorten työmarkkinoille siirtymistä ja lisää työmarkkinatietoisuutta |                 |                                      |
| syventää ammatillista osaamista  |                 |                                      |
| tekee tutuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja                       |                 |                                      |
| ehkäisee syrjäytymistä   |                 |                                      |
| mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa                          |                 |                                      |
| vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta                          |                 |                                      |
| kehittää työelämää   |                 |                                      |

53. Työssäoppimisen vaikutus oppisopimusopiskelijoiden työllistymiseen (asteikko 1–3, 1 = vähäinen 2 = melko hyvä, 3 = erittäin suuri).

| Sisältö                                  | Tekniikka ja liikenne<br>1–3 | Kauppa ja hallinto<br>1–3 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1–3 | Sosiaali ja terveys<br>1–3 | Luonnonvara<br>1–3 | Kulttuuri<br>1–3 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1–3 |
|--|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimisen vaikutus työllistymiseen |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| kommentit                                |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

54. Oppisopimisopiskelijoiden opintojen keskeytyminen tai pitkittyminen työelämään siirtymisen vuoksi kokonaismäärinä aloittain eriteltynä vuonna 2004, esittäkää tarvittaessa lisäkommentteja

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>n | Kauppa ja hallinto<br>n | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>n | Sosiaali ja terveys<br>n | Luonnonvara<br>n | Kulttuuri<br>n | Vapaa-aika ja liikunta<br>n |
|---|----------------------------|-------------------------|-------------------------------------|--------------------------|------------------|----------------|-----------------------------|
| keskeyttäneiden tai opintojaan työelämään siirtymisen takia pitkittäneiden opiskelijoiden määrä kokonaislukuina (vuonna 2004) |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |
| kommentit   |                            |                         |                                     |                          |                  |                |                             |

55. Oppisopimusopiskelijoiden työssäoppimisen alueellisen vaikuttavuuden suuruus ja laatu aloittain eriteltynä (asteikko 1–3, 1 = erittäin pieni, 2 = ei suuri eikä pieni, 3 = erittäin suuri), esittäkää kolme keskeisintä oppisopimuskoulutuksen työssäoppimisen alueellisen vaikuttavuuden kohtaa

| Sisältö   | Tekniikka ja liikenne<br>1–3 | Kauppa ja hallinto<br>1–3 | Matkailu, ravitsemis ja talous<br>1–3 | Sosiaali ja terveys<br>1–3 | Luonnonvara<br>1–3 | Kulttuuri<br>1–3 | Vapaa-aika ja liikunta<br>1–3 |
|---|------------------------------|---------------------------|---------------------------------------|----------------------------|--------------------|------------------|-------------------------------|
| työssäoppimisen alueellisen vaikuttavuuden suuruus  |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |
| kolme keskeisintä alueellisen vaikuttavuuden kohtaa |                              |                           |                                       |                            |                    |                  |                               |

# LIITE 6

## Työssäöppimisen arvioinnin perusteet ja kriteerit

Arvioinnin kohteet on nimetty opetusministeriön toimeksiantonnassa, sen pohjalta kehitetyssä arviointisuunnitelmassa ja aineiston koontiomakkeissa. Arviointi tehdään alueittain alaluokittain. Se on kriteeriperusteista, ja käytetty arviointiasteikko on 0–5. Arviointitulokunnoissa kiinnitetään huomiota tavoitteiden selkeyteen, toimintatapojen järjestytyteen ja tarkoituksenmukaisuuteen ko. organisaation ja kohdetoiminnan kannalta. Toimintatapojen yhtenäisyyttä tulkitaan suhteessa organisaation eri yksiköihin ja aloihin sekä kansallisiin tavoitteisiin ja periaatteisiin. Arvioinnissa pyritään löytämään myös näyttöä suunnitelmien, tavoitteiden, periaatteiden ja ohjeiden toteutumista käyttäen. Edelleen haetaan näyttöä ko. kohdetoiminnan tavoitteellisesta kehittämisestä. Käsite- ja tavoitekuvauksia esitetään liitteissä 1 ja 2.

Arviointiasteikko:

- 0 pistettä = Aineistossa ei ole mitään mainintaa arviointikohteena olevan kohdetoiminnan tilasta.
- 1 piste = Toimintatavat hajanaisia ja satunnaisia, ja toiminnassa ilmenee suuria vaihteluita. Ei selvää näyttöä suunnitelmista ja periaatteista eikä niiden mukaan toimimisesta.
- 2 pistettä = Joitakin orastavia näkökulmia ja viitteitä systemaattisesta tavoitteiden mukaisesta toiminnasta. Vähän näyttöä periaatteiden toteutumisesta käytännössä.
- 3 pistettä = Joitakin selviä näyttöjä toiminnan tavoitteiden mukaisuudesta sekä suunnitelmien että käytännön tasolla. Ei "tavallisuudesta" poikkeavaa suuntaa eikä toiseen.
- 4 pistettä = Toimintaa kehitetään aktiivisesti tavoitteiden suuntaisesti. Toiminta on melko laajasti tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumista käyttäen eri puolilla organisaatiota.
- 5 pistettä = Toiminnan tavoitteet ja periaatteet selvästi määritetty. Periaatteet ovat laajasti valtakunnallisten tavoitteiden mukaisia. Toimintaa on yhdensuuntaistettu koko organisaatiossa. Eriyksen selviä näyttöjä suunnitelmien toteutumisesta on myös käytännössä. Kehittäminen on aktiivista, ja se perustuu jatkuvaan arviointiin.

| Strateginen suunnittelu  | Työssäöppimisen johtaminen  | Henkilöstövoimavarat  | Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet   | Taloudelliset voimavarat  |
|--|---|---|--|---|
| <p>a) TO:n strategioiden ja suunnitelmien laadinta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TO on osa strategista suunnittelua.</li> <li>• TO on konkretisoitu toimintasuunnitelmissa.</li> <li>• TO:n painopisteet, tavoitteet ja toimintaperiaatteet on määritetty.</li> <li>• TO:n suunnittelu on organisoitu ja vastuutettu.</li> <li>• TO on opsin perusteiden mukaista.</li> </ul> | <p>a) TO:n organisointi ja johtaminen</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Johtaminen on hyvin organisoitua.</li> <li>• TO:n johtaminen on yhdensuuntaista (järjestäjä, oppilaitos, alat).</li> <li>• Johtamisen vastuut ovat selvät.</li> <li>• TO:n delegointi vastuuhenkilöille on selvä.</li> <li>• TO:n johtamisen periaatteet ovat selkeitä.</li> </ul> | <p>a) Henkilöstövoimavarojen suunnittelu</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Henkilöstö osallistuu suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.</li> <li>• Periaatteet ovat yhtenäiset.</li> <li>• Työelämän tarpeet on otettu huomioon opettajien osallistumisessa TO:een.</li> <li>• TO:n näkökulma on sisällytetty koulutuksen järjestäjän HEPO:aan, HRD-strategiaan ja -suunnitelmiin.</li> </ul> | <p>a) Yhteistyö ja verkostoituminen kumppaneiden ja sidosryhmien kanssa</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Työssäöppimistä organisoidaan alueellisesti, seutukunnallisesti ja kansallisesti yhteistyössä eri tahojen kanssa.</li> <li>• Yhteydet ja foorumit työmarkkinaosapuoliin ovat olemassa (esim. neuvottelukunnat, jaokset toimikunnat).</li> </ul> | <p>a) Taloudellisten voimavarojen hallinta</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Voimavarojen suunnittelu, hankinta ja kohdentaminen TO:een on tavoitteellista (budjetirahoitus, työssäöppimisen kehittämisen, ESR, opetushenkilöstön täydennyskoulutus jne.).</li> <li>• TO:een on laadun edellyttämät määrärahat.</li> <li>• Eri rahoituskanavia hyödynnetään aktiivisesti.</li> </ul> |

| Strateginen suunnittelu  | Työssäoppimisen johtaminen   | Henkilöstövoimavarat   | Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet   | Taloudelliset voimavarat   |
|--|--|--|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Asiakaspalvelu on sovittu TO:n tavoitteisiin.</li> <li>TO suunnittelee yhteistyössä alueellisesti ja paikallisesti.</li> <li>Alueelliset järjestämisstrategiat ovat olemassa.</li> <li>TO-paikkojen saanti on riittävä.</li> <li>TO:n laatu varmistetaan strategisella tasolla.</li> </ul> <p><b>b) Ennakointi- ja arviointitiedon hyödyntäminen strategioiden ja toimintasuunnitelmien laadinnassa</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ennakointi-, arviointi- ja seuranta-tietoa hyödynnetään TO:ssa.</li> <li>Teoria- ja tutkimustietoa hyödynnetään TO:ssa.</li> <li>Opettajat kokoavat ennakointitietoa työssään.</li> <li>Hyviä käytäntöjä hyödynnetään.</li> <li>Eri alojen tarpeita sovitetaan yhteen.</li> </ul> <p><b>c) Strategisten tavoitteiden viestittäminen eri toimijoille</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Strategiset tavoitteet on jalkautettu oppilaitoksiin, yksiköihin ja eri aloille.</li> <li>Oppilaitosten, yksiköiden ja alojen käytännöt on yhdenmukaistettu.</li> <li>Eri tahoille suunnattu tiedottaminen on suunnitelmallista.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Johdon strategiset yhteydet työelämään ovat hyvät.</li> <li>Kehittämisen painopisteet on määritetty.</li> </ul> <p><b>b) TO:n ja sen kehittäminen edellytysten luominen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Edellytysten luominen periaatteet ovat selvät.</li> <li>Johto on luonut mahdollisuudet osallistua kehittämiseen.</li> <li>TO:n suuntaviivat ja prioriteetit ovat olemassa</li> <li>Kehittämishankkeiden ja yhteistyön periaatteet ovat olemassa (kv-yhteistyö mukaan lukien).</li> <li>TO:n johtaminen on suunniteltu koko organisaatiossa (vastuut, toimintaohjeet, organisointi).</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Opettajien ja ohjaajien vastuut on sovittu.</li> <li>Sijaisuudet on sovittu.</li> </ul> <p><b>b1) Opettajien työelämäntuemuksen varmistaminen ja kehittäminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työelämänaikakulma sisältyy HRD-strategiaan ja suunnitelmaan.</li> <li>Opettajien työelämäosaaminen on nostettu painopisteeksi henkilöstökoulutuksessa.</li> <li>Työelämäntuemuksen liittyvä koulutus ja kehittäminen on suunnitelmallista.</li> <li>Työelämädiplomien suorittamista koskevat tavoitteet ja mahdollisuudet ovat olemassa.</li> <li>Kehittäjäkoulutus toteutuu.</li> <li>Opettajien työelämäjaksot toteutuvat ja opettajilla on mahdollisuus päivittää työelämäosaamista opm:n ohjeiden mukaisesti noin kahden kuukauden pituisilla työelämäjaksoilla.</li> <li>Eri menetelmiä hyödynnetään opettajien kouluttamisessa (esimerkkejä).</li> <li>Työelämän asiantuntijoiden ja opettajien välnöt ja työkierto- menetelyt ovat olemassa.</li> <li>Mahdollisuudet opettajien pereytymiseen työelämän vaatimuksiin ja olosuhteisiin ovat olemassa.</li> <li>Alakohtaiset haasteet otetaan huomioon.</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Eri toimijoiden vastuut on määritetty ja verkostoitumisen periaatteet sovittu.</li> <li>Työelämä osallistuu TO:n kehittämiseen</li> </ul> <p><b>b) Yhteistyön organisointi</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Yhteistyön tavoitteet on määritetty ja periaatteet sovittu.</li> <li>Työpaikat osallistuvat TO:n suunnitteluun sekä sisältöjen ja laadun kehittämiseen.</li> <li>Koulutuksen ja elinkeinoelämän vuorovaikutusta parannetaan jatkuvasti.</li> <li>Työpaikkojen tuntemus on hyvä.</li> <li>Työpaikkojen kartoittaminen ja hankinta on suunnitelmallista (vierailut, markkinointi, rekrytointi, neuvottelut jne.).</li> <li>On olemassa mekanismi, jonka perusteella arvioidaan, voidaanko työpaikkaa hyväksyä oppimispaikaksi.</li> <li>TO-paikkoja tuetaan (tukitoiminnot).</li> <li>Laadunvarmistus ja arviointikäytännöt ovat olemassa.</li> <li>Sopimukset laaditaan aukottomiksi.</li> <li>Työpaikoille tiedottaminen on suunnitelmallista.</li> <li>Työelämän kehittämis- yms. hankkeisiin osallistutaan</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Taloudellisten voimavarojen seuranta- ja arviointikäytäntö on olemassa.</li> <li>On olemassa periaatteet opettajien opetustuntien määrittämiseen ja kohdentamiseen TO:ssa.</li> <li>Sopimus- ja korvaus-käytännöistä on sovittu järjestäjän, oppilaitoksen sekä alojen ja työelämän kesken tarkoituksenmukaisella tavalla.</li> <li>Sopimukset laaditaan siis aukottomiksi.</li> <li>Korvausten maksatuskäytännöt ovat yhtenevät ja sovitut.</li> <li>TO:n kustannusten kehitys on hallittua.</li> <li>TO on organisoitu taloudellisesti.</li> <li>Resursseja on varattu tiedotukseen, opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutukseen ja TO:n kehittämiseen.</li> <li>TO:n hyödyt ja kustannukset jakautuvat tasapuolisesti oppilaitosten ja elinkeinoelämän välillä.</li> </ul> |



| Strateginen suunnittelu | Työssäoppimisen johtaminen | Henkilöstövoimavarat   | Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet   | Taloudelliset voimavarat |
|-------------------------|----------------------------|--|--|--------------------------|
|                         |                            | <ul style="list-style-type: none"><li>Opettajien koulutuksessa on otettu huomioon erilaiset oppilaitos- ja työelämäyhteisöt, työelämän toimintatavat, yritysten toiminta, lain-säädäntö ja työmenetelmät.</li><li>Opettajien koulutuksessa on otettu huomioon alueellinen ja paikallinen elinkeinojen tuntemus ja ajankohtainen alaa koskeva työelämän kehitys.</li></ul> <p><b>b 2) Työpaikkaohjaajien osaamisen varmistaminen ja kehittäminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>Periaatteet ja käytännöt ovat olemassa ohjaajakoulutuksen järjestämiseen, perehdyttämiseen ja täydennyskoulutukseen.</li><li>Työpaikkaohjaajien tuki on järjestetty.</li><li>Alakohtaiset haasteet on otettu huomioon.</li><li>Ohjaajakoulutuksessa painotetaan etä- ja verkko-opetusta sekä näitä tukevaa opetus- ja ohjausmateriaalia on olemassa.</li><li>Työpaikkaohjaajien koulutuksen laajuus on keskimäärin kaksi opintoviikkoa (koulutus voi jaksottua enintään kahden vuoden ajalle), se on työelämälähtiöstä ja joustavaa. Lisäksi se ottaa huomioon erityisesti pienten ja keski suurten yritysten tarpeet.</li></ul> | <p>aktiivisesti.</p> <ul style="list-style-type: none"><li>Ohjaaja koulutetaan ja ohjataan sekä järjestetään yhteisiä ohjauskeskusteluita.</li></ul> |                          |

| Strateginen suunnittelu | Työssäoppimisen johtaminen | Henkilöstövoimavarat  | Kumppanuudet ja yhteistyösuhteet | Taloudelliset voimavarat |
|-------------------------|----------------------------|---|----------------------------------|--------------------------|
|                         |                            | <ul style="list-style-type: none"> <li>• On käynnistetty projekteja, joiden avulla kehitetään koulutusta ja pedagogiikkaa, eti- ja verkko-opetusta sekä näihin liittyviä opetus- ja ohjaismateriaaleja.</li> <li>c) <b>Koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten, alojen ja ammattiryhmien yhteistyö ja vuoropuhelu</b></li> <li>• Eri alojen ja ammattien välinen vuoropuhelu ja yhteistyö on jatkuvaa.</li> <li>• Oppilaitosten välinen vuoropuhelu ja yhteistyökäytännöt ovat olemassa.</li> <li>• Työelämän ja koulutuksen välinen vuoropuhelu ja yhteistyö on jatkuvaa.</li> <li>• Kolmikantaisuuteen perustuva vuoropuhelu ja yhteistyö aloitain toteutuu.</li> <li>• Vuoropuhelua ja yhteistä kehittämistä tukevat strategiat ja periaatteet ovat olemassa, ja ne toteutuvat käytännössä.</li> </ul> |                                  |                          |



| Tietojen hallinta   | Työssäoppimisen prosessit   | Työssäoppimisen vaikuttavuus   | Alojen erityiskysymykset  | Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset   |
|---|---|--|---|--|
| <p><b>a) TO:sta koskevan tiedon hallinta</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• OPT:ia ja muita kansallisia tietojärjestelmiä hyödynnetään TO:n suunnittelussa ja kehittämisessä.</li> <li>• Järjestäjällä on työpaik-koja ja ohjaajia kuvaavat rekisterit.</li> <li>• Opiskelun, opiskelijarvoinnin ja oppimistulosten seuranta sekä dokumentointi on suunnitelmallista ja yhdenmukaista.</li> <li>• Opettajien työtä seurataan.</li> <li>• TO:n kustannuksia seurataan.</li> <li>• Seurantaan ja arviointiin liityy yhteistyötä tehdään muiden järjestäjien kanssa.</li> <li>• Ennakointi- ja arviointitietoa hankitaan ja dokumentoidaan.</li> <li>• TO:een liittyvää pedagogista tietoa, tutkimus- ja muuta kehittämistä tukevaa informaatiota on saatavissa.</li> <li>• Hiljaita tietoa hyödynnetään.</li> </ul> | <p><b>a) TO:n ja sen järjestämisen suunnittelu</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TO on jaksotettu tarkoituksenmukaisesti.</li> <li>• Järjestämisuunnitelmat ovat täysin ajantasaiset.</li> <li>• Opsit ovat täysin ajantasaiset, ja niitä kehitetään.</li> <li>• TO:n järjestämisuunnitelma on laadittu osaksi opsia.</li> <li>• Järjestämisuunnitelma vastaa tavoitteita (vrt. liite) täydellisesti.</li> <li>• TO on määritelty tutkimuskohtaisesti yhtenäiset, ja järjestäjällä ja oppilaitoksilla on tarkoituksenmukainen tapa hankkia TO:n paikkoja, valmentaa ja sopia työnjaosta.</li> <li>• Sopimusten laadinta työpaikkojen ja koulutuksen järjestäjien välillä on täysin yhtenäistä ja kattavaa.</li> <li>• Työpaikkaohjaajien ja opettajien rooli työssäoppimisen sisältöjen suunnittelussa on selvä, molemmat osallistuvat siihen.</li> <li>• Opettajien rooli TO:ssa on määritetty, ja heidän osallistumisensa on tarkoituksenmukaista.</li> <li>• Työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä käytännöistä on sovittu.</li> <li>• TO:n laadunohjauksen, -varmistuksen ja -kontrollin käytännöt ovat olemassa.</li> <li>• Työpaikoille asetettavat laatuvaatimukset on määritetty ja edellytykset arvioidaan.</li> </ul> | <p><b>a) Yhteiskunnallisen vaikuttavuuden edistämisen avulla</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TO edistää alueellista kehitystä.</li> <li>• TO auttaa kehittämään työelämää ja sen kilpailukykyä.</li> <li>• TO edistää työllistymistä.</li> <li>• TO tekee koulutusta vetovoimaisemmaksi.</li> <li>• Ammattitaitoisen työvoiman saatavuus elinkeinoelämään helpottuu.</li> <li>• Koulutuksen suorittaneet työllistyvät välittömästi työmarkkinoille.</li> <li>• Työmarkkinoille siirtyminen helpottuu.</li> <li>• Ammattitaitoisen henkilöstön saatavuus työelämään paranee.</li> <li>• TO:n avulla voidaan ennaltaehkäistä syrjäytymistä.</li> <li>• Nuorten työmarkkina- ja -toimintatavat tulevat tutuksi.</li> </ul> | <p><b>Sosiaali- ja terveysala</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• julkisen sektorin erilainen korvaus- ja organisoitintäytäntö</li> </ul> <p><b>Luonnonvara-ala</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oppilaitoksen oman tuotantotoiminnan (esim. opetusmateriaalit) ja ulkopuolella tapahtuvan työssäoppimisen soveltaminen yhteen</li> </ul> <p><b>Marata-ala</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• oppilaitoksen omassa liiketoiminnassa järjestettävä työssäoppiminen ja muu työssäoppiminen</li> </ul> <p><b>Tekniikka ja liikenne</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• harjoittelun toteuttaminen erityisolissa merenkulkualailla (laivat) ja sen vastaaminen STCW:n vaatimuksia</li> </ul> <p><b>Kulttuuriala</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• pienissä yrityksissä toteutettava työssäoppiminen</li> </ul> | <p><b>Yleistä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppisopimuskoulutus on vaihtoehtoinen koulutuksen järjestämismuoto.</li> <li>• Koulutuksen järjestäjä vastaa oppisopimuskoulutuksen johdosta ja oppisopimusten valvonnasta.</li> <li>• Oppisopimukseksi toteutettavaan ammatilliseen peruskoulutukseen osallistuvalla tulee olla mahdollisuus suorittaa näyttötutkinto, joka on säädetty ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa.</li> </ul> <p><b>Tavoitteet</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tärkeät tavoitteet liittyvät koulutuksen aseman voimistamiseen yleensä ja erityisesti alle 20-vuotiaiden nuorten kouluttamiseen oppisopimuskoulutuksen avulla.</li> <li>• Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja siihen kytkettyvän tietpuolisen opetuksen kehittämiseksi painotetaan sitä, että oppisopimuskoulutuksen laatu ja vaikuttavuutta tulisi parantaa.</li> <li>• Kehittämisen painopisteiksi on asetettu koulutusta edeltäviä tukitoimia, opiskelijoiden oppimisen ja ammattitaidon tukemista ja koulutuksen loppuun saattamista. Lisäksi panostetaan tiedottamiseen ja markkinoitiin, jotta oppisopimuskoulutusta tunnetaisiin paremmin. Markkinoinnin tehtävänä on myös lisätä koulutuksen houkuttelevuutta ja edistää yhteyksiä työelämään.</li> <li>• Tärkeitä seikkoja ovat opintojen henkilökohtainen ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun ohjaus ja tuki. Edelleen keskitetään tietpuolisen</li> </ul> |

| Tietojen hallinta | Työssäoppimisen prosessit  | Työssäoppimisen vaikuttavuus  | Alojen erityiskysymykset | Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset  |
|-------------------|--|---|--------------------------|---|
|                   | <p><b>Työssäoppimisen prosessit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><b>Opetussuunnitelmat</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Opetussuunnitelmat on laadittu eri tasoilla, ja ne integroituvat toisiinsa (järjestäjä, oppilaitos, ala).</li> <li>TO sisältyy opetussuunnitelmiin ja opiskeluohjelmiin perusteiden määrittämällä tavalla.</li> <li>TO on henkilökohtaisesti opiskelijoiden HOPSseissa täydellisesti.</li> </ul> </li> <li><b>Opetuksen suunnittelu</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Työssäoppimisen suunnittelu, organisointi ja arviointi ovat systemaattista ja tarkoituksenmukaista.</li> <li>TO:n jaksottaminen on suunnitelmallista.</li> <li>TO jakautuu eri opintokokonaisuuksiin mielekkäällä tavalla.</li> <li>Oppilaitoksessa suoritettava harjoittelu on sovitettu yhteen työssäoppimisen kanssa.</li> <li>Tavoitteet ohjaavat TO:n käytännön suunnittelua, ja tavoitteiden mukainen oppiminen varmistetaan suunnittelussa.</li> <li>TO:n henkilökohtainen opiskelusuunnitelma / HOPS laaditaan niin, että kaikki asiat otetaan huomioon.</li> </ul> </li> <li><b>Erityisryhmien opetuksen suunnittelu</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ulkomailla tapahtuva TO on suunnitelmallista.</li> <li>Erityisopiskelijoiden TO on suunnitelmallista.</li> </ul> </li> <li><b>b) TO:n ja sen ohjauksen organisointi käytännössä</b> <ul style="list-style-type: none"> <li>TO ja oppilaitoksessa tapahtuva koulutus vuorottelevat mielekkäällä tavalla.</li> </ul> </li> </ul> | <p><b>Työssäoppimisen vaikuttavuus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Ammatillinen osaaminen syvenee.</li> <li>Lainsäädännön ja määräysten asettamat tavoitteet saavutetaan.</li> </ul> |                          | <p><b>Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset</b></p> <p>koulutuksen ja näyttöjen sekä työpäillä tapahtuvan koulutuksen yhteensovittamiseen sekä parannetaan muilla tavoin opiskelijoiden valmiuksia. Tavoitteena on opettajien ja työpaikkaohjaajien osaaminen.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Tärkeää on opetushallinnon, työhallinnon ja työelämän välisen yhteistyön kehittäminen erityisesti työmarkkinoilla syntyvässä olevien työttömien peruskoulutuksen järjestämisessä. Vaaditaan myös koulutukseen osallistumista madallavien toimintojen suunnittelua ja toteuttamista sekä koulutusprosessin kehittämistä.</li> <li>Keskeistä on paikallisten toimijoiden yhteistyö yksilöllisten opintopolkujen kehittämisessä ja palvelukokonaisuuksien luomisessa.</li> <li>On tärkeää ottaa huomioon koulutustarpeeseen vaikuttavat alueelliset tekijät.</li> <li>Oppisopimus koulutuksen vuotuista määrää on lisättävä työelämän kysynnän mukaisesti.</li> <li>Koulutuksen laatu ja tuloksellisuus on otettava huomioon.</li> </ul> <p><b>Oppisopimuksen solmiminen ja purkaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>Oppisopimus perustuu työnantajan ja opiskelijan väliseen sopimukseen.</li> <li>Opiskelija ja työnantaja voivat purkaa oppisopimuksen välittömästi yhteisesti sopien.</li> </ul> |





| Tietojen hallinta | Työssäoppimisen prosessit  | Työssäoppimisen vaikuttavuus | Alojen erityiskysymykset | Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset   |
|-------------------|--|------------------------------|--------------------------|--|
|                   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Työpaikalla tapahtuva koulutus ja siihen kytkeytyvä tietopuolinen opetus integroituvat toisiinsa.</li><li>• Työelämälähtöiset oppimisympäristöt on luotu.</li><li>• Opiskelijat valmennetaan ja heitä ohjataan TO:ssa.</li><li>• Työpaikkaohjaajat valmennetaan ja heitä ohjataan sekä tuetaan TO:ssa.</li><li>• Opettajien ja ohjaajien työn- ja vastuunjako on selvä.</li><li>• Opettajat pitävät säännöllistä yhteyttä työpaikkaohjaajiin ja työssäoppimispaikkaan sekä opiskelijaan</li><li>• Työpaikkaohjaajien ja opettajien ohjauskäytännöt ja yhteistyö sekä kolmikantakeskustelut toteutetaan tarkoituksenmukaisella tavalla.</li><li>• Sopimusten mukainen toiminta varmistetaan.</li><li>• TO:n laatu varmistetaan systemaattisesti.</li><li>• Tietoperusta ja käytäntö integroidaan toisiinsa mielekkäällä tavalla.</li><li>• Työkokemus (esim. kesätyö) luetaan hyväksi TO:ssa.</li><li>• Työelämälähtöisiä opinnäytteitä painotetaan.</li><li>• Näytöt on integroitu TO:een.</li><li>• Opiskelijoiden arviointi TO:ssa toteutuu opsin mukaisesti, eli kolmikantaperiaate toteutuu.</li><li>• TO:een liittyvä opiskelijan arviointi otetaan huomioon opintokokonaisuuden arvioinnissa.</li><li>• Turvallisuus TO:ssa on otettu huomioon (mm. työsuojelu, tapaturmat, vahingonkorvaukset).</li></ul> |                              |                          | <p><b>Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Oppisopimus voidaan purkaa yksipuolisesti erityisperusteiden perusteella. Koulutuksen järjestäjä voi purkaa oppisopimuksen opiskelijaa ja työnantaja kuultuaan, jos työpaikalla järjestetyssä koulutuksessa ei noudateta lainsäädäntöä.</li></ul> <p><b>Työsuhteen ja opiskelun sovittaminen yhteen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Opiskeluohjelman laativat yhdessä opiskelija, työnantaja ja koulutuksen järjestäjä.</li><li>• Oppisopimukseen liitetään opiskelijan henkilökohtainen opiskeluohjelma, josta ilmenevät suoritettava tutkinto, noudatettava opetussuunnitelma tai näyttötutkinnon peruste sekä tutkinnon laajuus, keskeiset työtehtävät ja koulutukseen sisältyvä tietopuolinen opetus.</li><li>• Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää opintoja täydennetään tietopuolisilla opinnoilla.</li><li>• Tietopuoliset opinnot ajoitetaan koulutusajalle, kouluttajat sekä muut tarpeelliset seikat otetaan huomioon.</li><li>• Opiskeluohjelmassa on luettava hyväksi aikaisempi koulutus ja työkokemus.</li><li>• Opiskelijan arviointi toteutetaan opetussuunnitelmien tai tutkintojen perusteiden mukaisesti.</li><li>• Oppisopimuskoulutuksessa tietopuolisten opintojen arvioinnista päättää opettaja, tai jos opettajia on useita, opettajat yhdessä ja työpaikalla tapahtuvassa koulutuksessa työnantajan</li></ul> |

| Tietojen hallinta | Työssäoppimisen prosessit  | Työssäoppimisen vaikuttavuus | Alojen erityiskysymykset | Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset   |
|-------------------|--|------------------------------|--------------------------|--|
|                   | <p><b>Työssäoppimisen prosessit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• TO:een liittyvät opintosiaaliset edut toteutuvat määrättyllä tavalla.</li> </ul> <p><b>Opetus</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelijat saavat riittävästi opetusta ja ohjausta.</li> <li>• Työelämää kehitetään oppimisympäristönä, koulutus siirretään työpaikalle.</li> <li>• Tietopuolinen opiskelu ja työssäoppiminen integroituvat toisiinsa.</li> <li>• Työturvallisuus on otettu huomioon.</li> <li>• Työssäoppimisen ja työprosessin yhteydet ovat selvät eikä epäselvyyksiä ilmene.</li> <li>• Opetus tapahtuu lähi-, etä- ja monimuoto-opetuksena, oppisopimuskoulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä.</li> <li>• Oppilaitokset ovat hankkineet opiskelijoille opm:n päätöksen (1096/1998) mukaiset suojavaatteet ja työturvallisuussäännösten edellyttämät varusteet, joita nämä voivat käyttää myös TO:ssa.</li> <li>• Erikoissuojavälineistä vastaa työnantaja.</li> <li>• Opetussuunnitelmien ja tutkintojen tavoitteet saavutetaan.</li> <li>• Ammattiosaaminen syvenee työssäoppimisen seurauksena.</li> <li>• <b>Ulkomailla</b> tapahtuvan TO:n järjestämiseen liittyvät erityispiirteet on otettu huomioon.</li> <li>• Edellytykset TO:een ulkomailla on turvattu.</li> </ul> <p><b>Erityisopiskelijoiden TO:een liittyvät erityispiirteet on otettu huomioon</b> (suunnittelu, toteuttaminen, arviointi).</p> |                              |                          | <p><b>Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset</b></p> <p>nimeämä henkilö. Koulutuksen järjestäjä päättää tietopuolisten opintojen ja työpaikalla tapahtuvan koulutuksen arvioinnin yhdistelmästä.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Oppisopimuskoulutuksessa työnantajan ja tietopuolisen opetuksen järjestäjän suorittamat arvioinnit liitetään todistukseen.</li> <li>• Oppisopimuskoulutukseen sovelletaan mitä työntekijän osalta säädetään työajasta, vuosilomasta, työturvallisuudesta ja työntekijän muusta suojelusta.</li> </ul> <p><b>Korvaukset</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Järjestäjä korvaa työnantajalle työpaikalla tapahtuvan koulutuksen järjestämisestä aiheutuvat kustannukset.</li> <li>• Opiskelijan opintosiaaliset edut järjestetään.</li> </ul> |



| Tietojen hallinta | Työssäoppimisen prosessit   | Työssäoppimisen vaikuttavuus | Alojen erityiskysymykset | Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset |
|-------------------|---|------------------------------|--------------------------|--|
|                   | <ul style="list-style-type: none"><li>• Maahanmuuttajien TO:een liittyvät erityispiirteet on otettu huomioon.</li></ul> <p><b>Työpaikkaohjaajat</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• Työpaikkaohjaajien rooli ja tehtävät ovat selkeästi määritetty.</li><li>• Työpaikkaohjaajilla on edellytykset ohjaustehtävänsä hoitamiseen.</li><li>• Työpaikkaohjaajat ovat koulutettuja.</li><li>• Työpaikkaohjaajat osallistuvat aktiivisesti TO:n suunnitteluun.</li><li>• Työpaikkaohjaajakoulutukseen on luotu pysyvä järjestelmä.</li></ul> <p><b>c) TO:n laadun parantaminen</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• TO:n kehittämistavoitteet on asetettu.</li><li>• TO:een liittyvät prosessit on analysoitu, kuvattu, ja niiden laadun parantaminen on suunnitelmallista.</li><li>• TO:n seuranta ja arviointi on suunnitelmallista.</li><li>• Kehittämisessä hyödynnetään toisilta oppimisen metodeja (oma organisaatio, muut / benchmarking, vertaisarvioinnit, auditoinnit, jne.).</li><li>• Teknologiaa hyödynnetään toiminnan parantamisessa.</li><li>• Muiden järjestäjien ja oppilaitosten sekä toimintayksiköiden ja eri alojen välinen yhteistyö työssäoppimisen parantamisessa on aktiivista.</li></ul> <p><b>d) Työssäoppimisen kehittäminen (tuotekehitys, kokeilut, kehittämishankkeet jne.)</b></p> <ul style="list-style-type: none"><li>• TO:n kehittämistavoitteet on asetettu.</li><li>• Järjestäjällä on TO:een liittyviä kehittämisen-, tutkimus- ja arviointihankkeita.</li></ul> |                              |                          |  |

| Tietojen hallinta | Työssäoppimisen prosessit  | Työssäoppimisen vaikuttavuus | Alojen erityiskysymykset | Oppisopimuskoulutuksen erityiskysymykset |
|-------------------|--|------------------------------|--------------------------|--|
|                   | <p><b>Työssäoppimisen prosessit</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Osallistuminen TO:sta koskeviin ESR-, Leonardo da Vinci - tai muihin vastaaviin ohjelmiin ja hankkeisiin on aktiivista.</li> <li>• Kv-yhteistyötä tehdään.</li> <li>• TO:sta on löydetty pedagogisia innovaatioita ja hyviä käytäntöjä.</li> <li>• On näytöjä TO:een liittyvästä julkaisutoiminnasta.</li> <li>• Uusia käytäntöjä levitetään ja vakiinnutetaan.</li> </ul> <p><b>e) Opiskelijoiden vaikutusmahdollisuudet TO:n järjestämisessä</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Opiskelijoiden odotukset ja tarpeet on kartoitettu ja otettu huomioon.</li> <li>• Opiskelijoiden näkemyksiä kartoitetaan, ja tulokset otetaan huomioon.</li> <li>• Opiskelijat osallistuvat HOPS:ien laadintaan sekä TO:n muuhun suunnitteluun ja arviointiin.</li> <li>• Opiskelijoilla on hyvät mahdollisuudet valittaa työssäoppimisesta.</li> <li>• Opiskelijoilla on mahdollisuuksia tehdä TO:sta koskevia kehittämisehdotuksia ja tulla kuulluiksi.</li> <li>• Opiskelijoiden rooli ja vastuu omien TO:n paikkojen hankinnassa on selvä.</li> </ul> |                              |                          |  |

## LIITE 7

### Koulutuksen järjestäjät taustamuuttujien ja laatutason mukaan ryhmiteltyinä

| taustamuuttujat   | laatutaso saavuttamatta jokaisella osa-alueella           | joillakin osa-alueilla laatutaso saavutettu                           | laatutaso saavutettu jokaisella osa-alueella                     | yhteensä                  | järjestäjät, joiden eri osa-alueiden keskiarvo on vähintään 57 %     |
|---|---|---|--|---------------------------|--|
| <b>kieliryhmä</b><br>suomen kieli<br>ruotsin kieli                                      | 20 (14,3 %)<br>0  | 100 (71,4 %)<br>9 (100 %)   | 20 (14,3 %)<br>0   | 140<br>8                  | 70 (50 %)<br>2 (25 %)  |
| <b>omistus pohja</b><br>kunta<br>kuntayhtymä<br>valtio<br>yksityinen                    | 3 (13 %)<br>6 (12,8 %)<br>1 (16,7 %)<br>10 (13,9 %)       | 18 (78,3 %)<br>29 (61,7 %)<br>5 (83,3 %)<br>56 (77,8 %)               | 2 (8,7 %)<br>12 (25,5 %)<br>0<br>6 (8,3 %)                       | 23<br>47<br>6<br>72       | 11 (47,8 %)<br>26 (55,3 %)<br>3 (50 %)<br>23 (44,4 %)                |
| <b>koko</b><br>pieni (alle 100)<br>keskikoko (100–500)<br>suuri (yli 500)               | 9 (26,5 %)<br>7 (14,3 %)<br>4 (6,2 %)                     | 24 (70,6 %)<br>37 (75,5 %)<br>47 (72,3 %)                             | 1 (2,9 %)<br>5 (10,2 %)<br>14 (21,5 %)                           | 34<br>49<br>65            | 9 (26,5 %)<br>23 (46,9 %)<br>40 (61,5 %)                             |
| <b>järjestäjätyyppi</b><br>yksialainen<br>monialainen                                   | 10 (18,5 %)<br>10 (10,6 %)                                | 40 (74,1 %)<br>68 (72,3 %)  | 4 (7,4 %)<br>16 (17,0 %)   | 54<br>94                  | 21 (38,9 %)<br>51 (54,3 %)   |
| <b>alueellinen sijainti</b><br>Etelä-Suomi<br>Länsi-Suomi<br>Itä-Suomi<br>Oulu<br>Lappi | 3 (5,6 %)<br>12 (20,3 %)<br>3 (20,0 %)<br>2 (14,3 %)<br>0 | 46 (85,2 %)<br>39 (66,1 %)<br>11 (73,3 %)<br>8 (57,1 %)<br>4 (66,7 %) | 5 (9,3 %)<br>8 (13,6 %)<br>1 (6,7 %)<br>4 (28,6 %)<br>2 (33,3 %) | 53<br>59<br>15<br>14<br>6 | 26 (48,1 %)<br>28 (47,5 %)<br>5 (33,3 %)<br>9 (64,3 %)<br>4 (66,7 %) |
| <b>kuntatyyppi</b><br>kaupunkimainen<br>taajaan asuttu<br>maaseutumainen                | 10 (9,1 %)<br>5 (21,7 %)<br>5 (33,3 %)                    | 81 (73,6 %)<br>17 (73,9 %)<br>10 (66,7 %)                             | 19 (17,3 %)<br>1 (4,3 %)<br>0                                    | 110<br>23<br>15           | 60 (54,5 %)<br>10 (43,5 %)<br>2 (13,3 %)                             |

## LIITE 8

### Koulutuksen järjestäjien keskimääräiset laatutasoprosentit arviointikohteittain ja taustatekijöittäin

| taustamuuttujat             | järjestämissuunnitelma | strategia | johtaminen | henkilöstövoimavarat | kumppanuudet | taloudelliset voimavarat | tietojen hallinta | prosessit | vaikutavuus | yhteispisteet |
|-----------------------------|------------------------|-----------|------------|----------------------|--------------|--------------------------|-------------------|-----------|-------------|---------------|
| <b>kieliryhmä</b>           |                        |           |            |                      |              |                          |                   |           |             |               |
| suomenkielinen              | 49,29                  | 55,51     | 55,93      | 57,82                | 59,87        | 57,43                    | 57,14             | 61,83     | 53,57       | 57,58         |
| ruotsinkielinen             | 0                      | 46,50     | 63,75      | 60,63                | 48,75        | 52,50                    | 60,00             | 55,00     | 37,50       | 51,14         |
| <b>omistusperuste</b>       |                        |           |            |                      |              |                          |                   |           |             |               |
| kunta                       | 41,74                  | 55,47     | 51,74      | 63,04                | 65,65        | 60,00                    | 59,13             | 64,87     | 53,91       | 59,25         |
| kuntayhtymä                 | 52,34                  | 59,32     | 64,26      | 61,06                | 63,19        | 59,15                    | 61,28             | 61,78     | 57,45       | 60,68         |
| valtio                      | 43,33                  | 48,00     | 56,67      | 40,83                | 45,00        | 50,00                    | 60,00             | 61,33     | 56,67       | 51,06         |
| yksityinen                  | 44,72                  | 52,67     | 52,64      | 55,76                | 55,69        | 55,56                    | 53,89             | 60,17     | 48,89       | 54,86         |
| <b>koko</b>                 |                        |           |            |                      |              |                          |                   |           |             |               |
| pieni (alle 100)            | 41,76                  | 46,82     | 46,47      | 49,12                | 50,00        | 46,47                    | 47,06             | 52,24     | 40,00       | 48,18         |
| keskikokoinen (100–500)     | 39,18                  | 50,20     | 53,06      | 56,73                | 56,33        | 59,18                    | 55,10             | 61,39     | 52,69       | 54,99         |
| suuri (yli 500)             | 54,77                  | 62,95     | 64,00      | 63,54                | 66,15        | 61,23                    | 64,31             | 66,34     | 59,38       | 63,66         |
| <b>järjestäjätyyppi</b>     |                        |           |            |                      |              |                          |                   |           |             |               |
| yksialainen                 | 45,56                  | 49,26     | 47,78      | 54,72                | 54,84        | 52,22                    | 50,74             | 58,37     | 47,78       | 52,66         |
| monialainen                 | 47,23                  | 58,34     | 61,28      | 59,84                | 61,70        | 60,00                    | 61,06             | 63,23     | 55,53       | 59,85         |
| <b>alueellinen sijainti</b> |                        |           |            |                      |              |                          |                   |           |             |               |
| Etelä-Suomi                 | 44,07                  | 56,52     | 59,26      | 62,13                | 60,19        | 60,37                    | 58,52             | 65,04     | 52,96       | 59,60         |
| Länsi-Suomi                 | 47,46                  | 52,81     | 53,90      | 56,64                | 59,83        | 53,22                    | 54,58             | 59,46     | 52,54       | 55,61         |
| Itä-Suomi                   | 48,00                  | 48,53     | 46,00      | 45,33                | 50,00        | 53,33                    | 49,33             | 51,20     | 48,00       | 48,67         |
| Oulu                        | 52,86                  | 59,71     | 62,14      | 59,29                | 60,71        | 62,87                    | 65,71             | 63,43     | 55,71       | 60,71         |
| Lappi                       | 43,33                  | 68,67     | 66,67      | 61,67                | 63,33        | 63,33                    | 73,33             | 70,00     | 56,67       | 65,30         |

## LIITE 9

### Järjestäjien vuosikohtaiset työssäoppimisen kehittämismäärärahat opiskelijaa kohden keskimäärin (keskiarvo vuosilta 2002–2004).

| yhteensä                | määrärahan laatu | n   | minimi | maksimi | ka. (€/opiskelija) |
|-------------------------|------------------|-----|--------|---------|--------------------|
|                         | omat määrärahat  | 112 | 0      | 1 138   | 92                 |
|                         | hankerahoitus    | 106 | 0      | 551     | 82                 |
| <b>Kieliryhmä</b>       |                  |     |        |         |                    |
| suomenkielinen          | omat määrärahat  | 106 | 0      | 1 136   | 84                 |
|                         | hankerahoitus    | 99  | 0      | 551     | 95                 |
| ruotsinkielinen         | omat määrärahat  | 6   | 0      | 125     | 51                 |
|                         | hankerahoitus    | 7   | 0      | 141     | 49                 |
| <b>Järjestäjätyyppi</b> |                  |     |        |         |                    |
| kunta                   | omat määrärahat  | 17  | 0      | 486     | 74                 |
|                         | hankerahoitus    | 20  | 0      | 500     | 66                 |
| kuntayhtymä             | omat määrärahat  | 41  | 0      | 503     | 71                 |
|                         | hankerahoitus    | 40  | 0      | 761     | 65                 |
| valtio                  | omat määrärahat  | 2   | 14     | 175     | 95                 |
|                         | hankerahoitus    | 4   | 0      | 402     | 205                |
| yksityinen              | omat määrärahat  | 46  | 0      | 551     | 94                 |
|                         | hankerahoitus    | 48  | 0      | 1 138   | 117                |
| <b>Järjestäjän koko</b> |                  |     |        |         |                    |
| pieni, alle 100         | omat             | 22  | 0      | 551     | 154                |
|                         | hanke            | 22  | 00     | 1 132   | 149                |
| keski, 100-500          | omat             | 31  | 0      | 486     | 64                 |
|                         | hanke            | 35  | 00     | 402     | 100                |
| suuri, yli 500          | omat             | 53  | 0      | 503     | 62                 |
|                         | hanke            | 55  | 0      | 761     | 65                 |
| <b>Alojen määrä</b>     |                  |     |        |         |                    |
| yksialainen             | omat             | 37  | 0      | 551     | 120                |
|                         | hanke            | 36  | 0      | 1 138   | 127                |
| monialainen             | omat             | 69  | 0      | 503     | 62                 |
|                         | hanke            | 76  | 0      | 761     | 76                 |
| <b>Läänit</b>           |                  |     |        |         |                    |
| Etelä-Suomi             | omat             | 33  | 2,87   | 551     | 92                 |
|                         | hanke            | 35  | 0      | 1 138   | 131                |
| Länsi-Suomi             | omat             | 43  | 0      | 503     | 81                 |
|                         | hanke            | 48  | 0      | 761     | 79                 |
| Itä-Suomi               | omat             | 14  | 2,13   | 331     | 78                 |
|                         | hanke            | 11  | 0      | 59      | 23                 |
| Oulu                    | omat             | 10  | 8,13   | 299     | 82                 |
|                         | hanke            | 12  | 24     | 500     | 110                |
| Lappi                   | omat             | 6   | 0      | 208     | 45                 |
|                         | hanke            | 6   | 0      | 168     | 59                 |
| <b>Kuntatyyppi</b>      |                  |     |        |         |                    |
| kaupunki                | omat             | 81  | 0      | 551     | 82                 |
|                         | hanke            | 84  | 0      | 1 138   | 104                |
| taajama                 | omat             | 17  | 2,59   | 384     | 70                 |
|                         | hanke            | 20  | 0      | 357     | 64                 |
| maaseutu                | omat             | 8   | 0      | 300     | 105                |
|                         | hanke            | 8   | 0      | 59      | 37                 |

## LIITE 10

### Valtion erillisrahoitus työssäoppimiseen/työharjoitteluun tautamuuttujittain

Suluissa olevat luvut tarkoittavat järjestäjien määriä.

Taulukko 1. Valtion erillisrahoitus työssäoppimiseen/työharjoitteluun opiskelijaa kohden keskimäärin vuosina 2002–2004 alueittain eriteltynä

| vuosi | Etelä-Suomi | Länsi-Suomi | Itä-Suomi | Oulu    | Lappi  |
|-------|-------------|-------------|-----------|---------|--------|
| 2002  | 73 (29)     | 82 (45)     | 45 (12)   | 39 (11) | 65 (5) |
| 2003  | 74 (29)     | 67 (45)     | 83 (19)   | 72 (12) | 87 (8) |
| 2004  | 66 (28)     | 60 (39)     | 66 ((9)   | 48 (12) | 50 (6) |

Taulukko 2. Valtion erillisrahoitus työssäoppimiseen/työharjoitteluun opiskelijaa kohden keskimäärin vuosina 2002–2004 kieliryhmittäin eriteltynä

| vuosi | suomenkielinen | ruotsinkielinen |
|-------|----------------|-----------------|
| 2002  | 69 (97)        | 71 (5)          |
| 2003  | 73 (97)        | 57 (6)          |
| 2004  | 60 (89)        | 69 (5)          |

Taulukko 3. Valtion erillisrahoitus työssäoppimiseen/työharjoitteluun opiskelijaa kohden keskimäärin vuosina 2002–2004 järjestäjätyypeittäin eriteltynä

| vuosi | yksityinen | valtio  | kunta   | kuntayhtymä |
|-------|------------|---------|---------|-------------|
| 2002  | 114 (69)   | 138 (6) | 58 (23) | 36 (43)     |
| 2003  | 124 (37)   | 75 (5)  | 63 (22) | 28 (39)     |
| 2004  | 93 (33)    | 107 (4) | 58 (20) | 27 (37)     |

Taulukko 4. Valtion erillisrahoitus työssäoppimiseen/työharjoitteluun opiskelijaa kohden keskimäärin vuosina 2002–2004 kuntatyypeittäin eriteltynä

| vuosi | kaupunki | taajama | maaseutu |
|-------|----------|---------|----------|
| 2002  | 62 (70)  | 73 (18) | 101 (14) |
| 2003  | 68 (74)  | 65 (14) | 103 (15) |
| 2004  | 59 (65)  | 54 (16) | 72 (13)  |

Taulukko 5. Valtion erillisrahoitus työssäoppimiseen/työharjoitteluun opiskelijaa kohden keskimäärin vuosina 2002–2004 järjestäjän koon mukaan eriteltynä

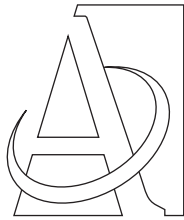
| vuosi | pieni, alle 100 | keski, 100–500 | suuri, yli 500 |
|-------|-----------------|----------------|----------------|
| 2002  | 152 (16)        | 70 (42)        | 39 (44)        |
| 2003  | 174 (20)        | 74 (36)        | 28 (47)        |
| 2004  | 120 (16)        | 71 (37)        | 59 (65)        |



# LIITE 11

## Työllisten ja työttömien opiskelijoiden osuus kaikista valmistuneista arviointiin osallistuneiden järjestäjien piirissä vuosina 2000 ja 2004.

|                         | vuosi | työllistyminen           |          |          | työttömät                |          |          |
|-------------------------|-------|--------------------------|----------|----------|--------------------------|----------|----------|
|                         |       | ops ja näyttö yhteensä % | ops %    | näyttö % | ops ja näyttö yhteensä % | ops %    | näyttö % |
| yhteensä                | 2000  | 53                       | 50       | 68       | 21                       | 20       | 27       |
| yhteensä                | 2004  | 58 (+5)                  | 54 (+4)  | 73 (+5)  | 25 (+4)                  | 25 (+5)  | 22 (-5)  |
| <b>kieli</b>            |       |                          |          |          |                          |          |          |
| suomenkielinen          | 2000  | 53                       | 50       | 68       | 22                       | 21       | 27       |
|                         | 2004  | 57 (+4)                  | 54 (+4)  | 73 (+5)  | 26 (+4)                  | 26 (+5)  | 22 (-5)  |
| ruotsinkielinen         | 2000  | 53                       | 53       | 100      | 14                       | 14       | 0        |
|                         | 2004  | 61 (+8)                  | 60 (+7)  | 83 (-17) | 15 (+1)                  | 15 (+1)  | 12 (+12) |
| <b>lääni</b>            |       |                          |          |          |                          |          |          |
| Etelä                   | 2000  | 62                       | 60       | 73       | 17                       | 16       | 20       |
|                         | 2004  | 65 (+3)                  | 60 (0)   | 79 (+6)  | 19 (+2)                  | 20 (+4)  | 17 (-3)  |
| Länsi                   | 2000  | 51                       | 48       | 70       | 22                       | 21       | 31       |
|                         | 2004  | 56 (+5)                  | 53 (+5)  | 71 (+1)  | 26 (+4)                  | 27 (+6)  | 24 (-7)  |
| Itä                     | 2000  | 44                       | 41       | 55       | 25                       | 24       | 30       |
|                         | 2004  | 54 (+10)                 | 53 (+12) | 65 (+10) | 29 (+4)                  | 27 (+3)  | 30 (0)   |
| Oulu                    | 2000  | 48                       | 44       | 65       | 29                       | 27       | 31       |
|                         | 2004  | 47 (-1)                  | 43 (-1)  | 73 (+8)  | 34 (+5)                  | 35 (+8)  | 25 (-6)  |
| Lappi                   | 2000  | 36                       | 34       | 65       | 29                       | 29       | 25       |
|                         | 2004  | 46 (+10)                 | 44 (+10) | 68 (+3)  | 29 (0)                   | 29 (0)   | 20 (-5)  |
| <b>järjestäjätyyppi</b> |       |                          |          |          |                          |          |          |
| yksityinen              | 2000  | 61                       | 59       | 65       | 22                       | 19       | 31       |
|                         | 2004  | 66 (+5)                  | 63 (+4)  | 77 (+12) | 24 (+2)                  | 25 (+6)  | 20 (-11) |
| valtio                  | 2000  | 67                       | 68       | 60       | 20                       | 20       | 0        |
|                         | 2004  | 48 (-19)                 | 48 (-20) | 0        | 27 (+7)                  | 27 (+7)  | 0        |
| kunta                   | 2000  | 51                       | 48       | 72       | 21                       | 22       | 24       |
|                         | 2004  | 53 (+2)                  | 50 (+2)  | 68 (-4)  | 27 (+6)                  | 27 (+5)  | 25 (+1)  |
| kuntayhtymä             | 2000  | 44                       | 43       | 69       | 21                       | 21       | 24       |
|                         | 2004  | 50 (+6)                  | 48 (+5)  | 72 (+3)  | 25 (+4)                  | 25 (+4)  | 22 (-2)  |
| <b>kuntatyyppi</b>      |       |                          |          |          |                          |          |          |
| kaupunki                | 2000  | 57                       | 54       | 69       | 19                       | 19       | 23       |
|                         | 2004  | 61 (+4)                  | 57 (+3)  | 74 (+5)  | 23 (+4)                  | 23 (+4)  | 21 (-2)  |
| taajama                 | 2000  | 43                       | 41       | 69       | 26                       | 22       | 54       |
|                         | 2004  | 50 (+7)                  | 46 (05)  | 77 (+8)  | 32 (6)                   | 33 (+11) | 23 (-31) |
| maaseutu                | 2002  | 39                       | 35       | 59       | 27                       | 26       | 25       |
|                         | 2004  | 52 (+13)                 | 50 (+15) | 65 (+6)  | 28 (+1)                  | 27 (+1)  | 27 (+2)  |



# Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja

Nro 1

**Koulutuksen arvioinnin uusi suunta**

Arviointiohjelma 2004–2007

Nro 2

**Utbildningsutvärderingens nya inriktning**

Utvärderingsprogram för perioden 2004–2007

Nro 3

**New Directions in Educational Evaluation**

Evaluation Programme 2004–2007

Nro 4

Bertel Ståhle

**Toisen asteen koulu Pohjoismaissa**

Toisen asteen koulujen pohjoismainen vertailu  
“Pohjoismainen ISUSS-raportti”

Nro 5

Anu Räisänen

**EFQM-arviointimalli ammatillisen koulutuksen  
järjestäjien arvioinnin tukena**

Nro 6

Heikki K. Lyytinen & Anu Räisänen (toim.)

**Kehittämissuuntaa arvioinnista**

Nro 7

Harri Rönholm & Anu Räisänen (toim.)

**Arviointi tukee kehittämistä – miten arvioinnin kehittämistä tuetaan?**

Koulutuksen järjestäjien tukeminen arviointiin liittyvissä asioissa

Nro 8

Esko Korkeakoski (toim.)

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 1: Arviointiraportti

Nro 9

Esko Korkeakoski

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 2: Tausta ja tulokset

Nro 10

Esko Korkeakoski (toim.)

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 3: Syventävät artikkelit

Nro 11

Jouko Mehtäläinen

**Erityisopetuksen tarve lukiokoulutuksessa**

Nro 12

Gunnel Knubb-Manninen (red.)

**Grundtryggheten och behovet av stöd i skolan**

Nro 13

Harri Rönholm & Anu Räisänen (red.)

**Utvärdering stödjer utvecklingen – hur kan utvärderingens**

**utveckling stödjas? Stöd till utbildningsanordnarna i frågor som gäller utvärdering**

Nro 14

Anu Räisänen & Harri Rönholm

**Itsearviointi koulu yhteisöä kehittäväksi. EFQM-arviointimalli yleissivistävässä koulutuksessa**

Nro 15

Reijo Raivola, Anja Heikkinen, Antti Kauppi, Pirjo Nuotio, Lasse Oulasvirta, Risto Rinne, Päivi Kamppi & Heikki Silvennoinen

**Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjäverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa**

Nro 16

Tapio Vaherva, Anita Malinen, Antti Moisio, Reijo Raivola, Petri Salo, Kari Kantasalmi, Päivi Kamppi & Heikki Silvennoinen

**Vapaan sivistystyön oppilaitosrakenne ja palvelukyky**

Nro 17

Gunnel Knubb-Manninen (red.)

**Vuxenutbildningsfältet. Utvärdering av fritt bildningsarbete och yrkesinriktad vuxenutbildning**

Nro 18

Heikki Silvennoinen (toim.)

**Koulutuksen arviointi verkostoituu**

Nro 19

Anu Räisänen & Heikki Silvennoinen

**Virtaa vertaisten verkosta**

Ammatillisten erikoisoppilaitosten laadunhallinta

Nro 20

Päivi Tynjälä, Anu Räisänen, Veikko Määttä, Keijo Pesonen, Antti Kauppi,  
Petri Lempinen, Rabbe Ede, Manu Altonen & Risto Hietala

**Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa**

Arviointiraportti

**Tilaukset ja tiedustelut:**

Koulutuksen arviointisihteeristö

PL 35, 40014 Jyväskylän yliopisto

puh. (014) 260 3220

faksi (014) 260 3241

ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi

www.edev.fi

Osa julkaisuista on saatavissa myös verkosta:

[www.edev.fi/portal/julkaisu](http://www.edev.fi/portal/julkaisu)



Koulutuksen  
arviointineuvosto

Tämä julkaisu kertoo työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämisestä ammatillisessa peruskoulutuksessa. Raportissa tarkastellaan sekä opetussuunnitelmaperusteista koulutusta että näyttöperusteista koulutusta oppisopimuksena. Arviointi perustui koulutuksen järjestäjien omiin arviointeihin. Raportti esittelee päätulokset ja tulosten erittelyt arviointikohteittain sekä arviointiryhmän esittämät vahvuudet ja kehittämiskohteet. Arvioivissa johtopäätöksissä tarkastellaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteita, sen tuottamaa osaamista, käytännön organisointia, opettajien ja työpaikkaohjaajien toimintaa sekä koulutuksen järjestäjien toimintaedellytyksiä.