

# Työssäoppiminen Keski-Suomessa

TAITAVA KESKI-SUOMI -TUTKIMUS  
OSA I



KOULUTUKSEN  
TUTKIMUSLAITOS  
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Päivi Tynjälä ● Anne Virtanen ● Sakari Valkonen

Koulutuksen tutkimuslaitos  
Tutkimusselesteita 23

# **TYÖSSÄOPPIMINEN KESKI-SUOMESSA**

**Taitava Keski-Suomi -tutkimus**

**Osa I**

**Päivi Tynjälä**

**Anne Virtanen**

**Sakari Valkonen**



**KOULUTUKSEN TUTKIMUSLAITOS**  
JYVÄSKYLÄN YLIOPISTO

Julkaisujen toimituskunta:

Jouni Välijärvi  
Pirjo Linnakylä  
Päivi Häkkinen  
Päivi Tynjälä  
Jouni Sojakka

JULKAISUN MYYNTI:

Koulutuksen tutkimuslaitos  
Asiakaspalvelu  
PL 35  
40014 Jyväskylän yliopisto  
Puh. (014) 260 3220  
Faksi (014) 260 3241  
Sähköposti: [ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi](mailto:ktl-asiakaspalvelu@ktl.jyu.fi)  
[www.ktl-julkaisukauppa.fi](http://www.ktl-julkaisukauppa.fi)

© Päivi Tynjälä, Anne Virtanen, Sakari Valkonen ja Koulutuksen tutkimuslaitos

Kansi: Marianna Rantanen, Outi Tuomainen ja Päivi Vähämaa /  
Jyväskylän ammattiopisto, Tekninen oppilaitos  
Kannen kuvat: Jyväskylän ammattiopisto, Tekninen oppilaitos, arkisto  
Ulkoasu: Martti Minkkinen  
Taitto: Minna Jokinen

ISSN 1456-5153

ISBN 951-39-2301-0 (nid.)

ISBN 951-39-2313-4 (pdf)

Gummerus Oy  
Jyväskylä 2005

# Sisältö

TIIVISTELMÄ .....	8
SAMMANFATTNING .....	10
ABSTRACT .....	12
ESIPUHE .....	15
1 JOHDANTO .....	17
1.1 Taitava Keski-Suomi -hankkeen tausta ja tarkoitus .....	17
1.2 Taitava Keski-Suomi -työn tutkimuksellinen arviointi .....	19
2 TYÖSSÄOPPIMINEN OSANA AMMATILLISTA KOULUTUSTA .....	21
2.1 Työssäoppiminen opetussuunnitelmissa .....	22
2.2 Työssäoppimisen pedagogiset periaatteet .....	24
3 TEOREETTISIA LÄHTÖKOHTIA .....	27
3.1 Oppiminen työssä ja työssäoppiminen tutkimuksen kohteena .....	28
3.2 Mitä taitoja ammatilliselta vaaditaan nyky-yhteiskunnassa? .....	30
3.3 Ammatillinen asiantuntijuus ja sen kehittyminen .....	34
3.4 Miten teoria ja käytäntö kytkeytyvät? – Erilaisia työpaikalla oppimisen malleja .....	38
3.5 Työyhteisö oppimisen paikkana .....	41
3.6 Oppimisen ohjaus työpaikalla .....	43
3.7 Motivaatiotekijät ja oppimisen säätely työssäoppimisessa .....	44
3.8 Tuloksia aikaisemmista työssäoppimisen tutkimuksista .....	46

4	TUTKIMUKSEN TOTEUTTAMINEN .....	53
4.1	Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset .....	53
4.2	Tutkimusasetelma ja tutkimuksen kohdejoukko .....	54
4.3	Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu .....	56
4.4	Kyselylomakkeiden ja haastattelurunkojen sisällöt .....	58
4.5	Aineistojen analysointimenetelmät .....	59
5	TULOKSET .....	63
5.1	Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana .....	63
5.1.1	Vastausprosentit ja taustatiedot vastaajista .....	63
5.1.2	Työssäoppimispaikat .....	68
5.1.3	Työssäoppimisen prosessi .....	74
5.1.4	Työssäoppimisen tulokset .....	92
5.1.5	Opiskelijoiden tulevaisuusorientaatio .....	101
5.1.6	Työssäoppimisen mallit opiskelijänäkökulmasta .....	106
5.1.7	Yhteenveto .....	110
5.2	Opettajien näkökulma työssäoppimiseen .....	111
5.2.1	Vastausprosentit ja taustatiedot vastaajista .....	111
5.2.2	Työelämäyhteistyön organisointi .....	116
5.2.3	Opiskelijoiden ohjaus ja oppiminen työssä opettajien arvioimana .....	124
5.2.3.1	Opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelu ja ohjaus .....	125
5.2.3.2	Opettajien näkemykset työssäoppimisen erityispiirteistä .....	129
5.2.3.3	Opettajien näkemykset opiskelijoiden ammattillisesta kasvusta .....	130
5.2.4	Työssäoppimisen mallit opettajien arvioimina .....	134
5.2.5	Työssäoppimisen ongelmat ja kehittämistarpeet .....	141
5.2.6	Yhteenveto .....	145
5.3	Työpaikkaohjaajien näkökulma työssäoppimiseen .....	146
5.3.1	Vastausprosentit ja taustatiedot vastaajista .....	146
5.3.2	Oppilaitosyhteistyön organisointi .....	149
5.3.3	Opiskelijoiden ohjaus ja oppiminen työssä työpaikkaohjaajien arvioimana .....	153
5.3.3.1	Opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelu ja ohjaus työpaikkaohjaajien näkökulmasta .....	154
5.3.3.2	Opiskelijoiden oppiminen koulussa ja työssä .....	156
5.3.3.3	Työpaikkaohjaajien näkemykset opiskelijoiden ammattillisesta kasvusta .....	158
5.3.4	Työssäoppimisen mallit työpaikkaohjaajien arvioimina .....	159
5.3.5	Työssäoppimisen ongelmat ja kehittämistarpeet .....	164

5.3.6	Opiskelijoiden työssäoppiminen yritysten oppimisen kannalta .....	168
5.3.7	Yhteenveto .....	174
5.4	Opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien näkökulmat vertailussa ...	175
5.5	Keski-Suomen ja pääkaupunkiseudun vertailua opiskelijoiden työssäoppimisesta .....	181
5.5.1	Perustietoja verrattavina olevista aineistoista ja opiskelijoista .....	181
5.5.2	Työssäoppimispaikat pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa .....	182
5.5.3	Työssäoppimisen prosessit ja ohjaus Helsingissä ja Keski-Suomessa .....	183
5.5.4	Työssäoppimisen tulokset pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa .....	187
5.5.5	Opiskelijoiden tulevaisuusorientaatio pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa .....	188
5.5.6	Yhteenveto opiskelijoiden työssäoppimisen vertailusta Helsingin ja Keski-Suomen välillä .....	190
5.6	Työssäoppimisen tavoitteet ja niiden toteutuminen Keski-Suomessa .....	191
5.6.1	Työssäoppimisen mallit Keski-Suomessa .....	192
5.6.2	Työssäoppimisen yleisten tavoitteiden saavuttaminen .....	196
5.6.3	Eri alojen välinen yhteistyö työssäoppimistoimintojen kehittämisessä .....	200
6	YHTEENVETOA JA JOHTOPÄÄTÖKSIÄ .....	203
	LÄHTEET .....	217
	LIITTEET .....	223
	LIITE 1: Kyselylomakkeet ja haastattelurungot .....	223
	LIITE 2: Opiskelija-, opettaja- ja työpaikkaohjaajatulosten liitetaulukot .....	271

# Tiivistelmä

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen Keski-Suomessa. Taitava Keski-Suomi -tutkimus. Osa I. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimus-  
selosteita 23.

ISSN 1456-5153

ISBN 951-39-2301-0 (nid.)

ISBN 951-39-2313-4 (pdf)

Taitava Keski-Suomi -hankekokonaisuus muodostuu joukosta kehittämishankkeita, joita yhdistää pyrkimys ammatillisen koulutuksen laadun ja arvostuksen kohottamiseen sekä työelämäyhteyksien kehittämiseen. Tämän osatutkimuksen tarkoituksena oli analysoida toiminnan käynnistysvaiheen tuloksia työssäoppimisjärjestelmän toteuttamisen kannalta. Tietoa kerättiin kyselylomakkein ja haastatteluin. Kyselyihin vastasi 1072 opiskelijaa (59 % viimeisen vuoden opiskelijoista), 330 opettajaa (42 %) ja 420 työpaikkaohjaajaa (53 % otoksesta). Lisäksi haastateltiin opettajia, työpaikkaohjaajia, toimialojen kehittämispäälliköitä sekä Taitava Keski-Suomi kehittämistyön keskeisiä johtohenkilöitä ja muita toimijoita, yhteensä 28 henkilöä.

Tutkimustulosten perusteella työssäoppiminen on pääosin hyvätasoista ja laadukasta, eivätkä työssäoppimisen järjestelyt, opiskelijoiden ohjaus ja oppimistulokset olennaisesti eroa Keski-Suomen maakunnan eri osissa. Koulutusalojen välillä sen sijaan havaittiin selkeitä eroja sekä työssäoppimisen toteuttamisessa että oppimistuloksissa. Tutkimuskirjallisuudessa ihanteellisena työssäoppimisen mallina esitetty teoriaa ja käytäntöä yhdistävä

konnektiivinen malli toteutui ainoastaan sosiaali- ja terveysalan koulutuksessa. Yleissuuntauksena kaikilla aloilla kuitenkin oli luopuminen perinteisestä työssäoppimisen mallista, jossa kouluoppiminen ja työpaikalla oppiminen nähdään erillisinä eivätkä koulutus ja työelämä juurikaan toimi vuorovaikutuksessa. Opiskelijat näkivät perinteisen mallin piirteitä työssäoppimisessa enemmän kuin opettajat ja työpaikkaohjaajat. Kehittämistyön tuloksena kaikilla aloilla voitiin havaita piirteitä perinteistä mallia kehittyneempien työssäoppimismallien toteuttamisesta sekä vahvoja pyrkimyksiä konnektiivisen mallin toteutukseen.

Työssäoppimisen ohjausta on kehitetty opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti, ja työssäoppimisen järjestämisen yleiset periaatteet (kuten kirjalliset sopimukset, työpaikkaohjaajien koulutus yms.) toteutuvat erinomaisesti Keski-Suomessa. Opiskelijoiden kokemukset työyhteisöistä olivat pääosin positiivisia. Jonkin verran he olivat kokeneet myös puutteita ohjauksessa ja saaneet työyhteisöissä negatiivisiakin kokemuksia. Työelämän organisaatioissa työssäoppiminen koetaan useimmiten hyödyllisenä ja tarpeellisenä työelämälle yleensä ja spesifisti omalle organisaatiolle. Työssäoppimisella nähtiin olevan positiivista merkitystä opiskelijoiden työllistymisessä sekä uuden työvoiman rekrytoinnissa. Työssäoppimisen koettiin myös edistäneen työyhteisöjen ja niiden työntekijöiden omia oppimisprosesseja. Negatiivisiakin näkemyksiä esiintyi, mutta ne olivat harvinaisia.

Oppimistulokset olivat sekä opiskelijoiden että opettajien ja työpaikkaohjaajien arvioimana hyviä sekä ammatillisten taitojen että yleisten työelämätaitojen osalta. Melko suuri osa opiskelijoista kuitenkin ilmoitti, ettei ollut lainkaan oppinut työssäoppimisjaksojen aikana vieraan kielen käyttämistä työssä, tietotekniikan käyttämistä tai ammattiyhdistystoimintaa. Helsinkiin verrattuna työssäoppimisen ohjauksessa ja tuloksissa ei havaittu merkittäviä eroja. Keski-suomalaiset opiskelijat olivat hieman tyytyväisempiä ohjaukseen ja arvioivat oppimistuloksensa hieman paremmiksi kuin helsinkiläiset, jotka puolestaan suorittivat enemmän työssäoppimisjaksoja ulkomailla ja suhtautuivat yrittäjyyteen myönteisemmin.

Työssäoppimisen kehittämistarpeet voidaan kiteyttää konnektiivisen työssäoppimismallin toteuttamiseen, johon liittyy työssäoppimisen kokonaisvaltainen huomioon ottaminen opetussuunnitelmissa ja kaikessa opetuksessa, oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön vahvistaminen oppimisympäristöjen kehittämiseksi sekä teorian ja käytännön entistä parempi integrointi. Tulosten perusteella voidaan suositella eri toimialojen välisen yhteistyön lisäämistä hyvien käytäntöjen levittämiseksi sekä panostamista opettajien työelämäntuntemuksen parantamiseen.



# Sammanfattning

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Lärande i arbetet i Mellersta Finland. Undersökningen Det kunniga Mellersta Finland. Del I. Jyväskylä universitet. Pedagogiska forskningsinstitutet. Forskningsrapporter 23.

ISSN 1456-5153

ISBN 951-39-2301-0 (häftad)

ISBN 951-39-2313-4 (pdf)

Projekthelheten Det kunniga Mellersta Finland består av ett antal utvecklingsprojekt som förenas av strävan att förbättra kvaliteten på yrkesutbildningen och höja dess status samt förbättra kontakterna med arbetslivet. Syftet med denna delundersökning var att analysera resultaten av verksamhetens startskede med avseende på införandet av systemet för lärande i arbetet. Informationen samlades in med hjälp av frågeformulär och intervjuer. Frågorna besvarades av 1 072 studerande (59 % av sistaårsstuderandena), 330 lärare (42 %) och 420 arbetsplatshandledare (53 % av samplet). Dessutom intervjuades lärare, arbetsplatshandledare, utvecklingschefer inom branscherna samt centrala personer inom ledningen för utvecklingsarbetet Det kunniga Mellersta Finland och andra aktörer, totalt 28 personer.

Undersökningensresultaten visar att lärandet i arbetet framför allt ligger på en bra nivå och håller en hög kvalitet och att det inte förekommer några väsentliga skillnader i arrangemangen för lärande i arbetet, elevhandledningen och inlärningsresultaten i de olika delarna i landskapet Mellersta Finland. Däremot observerades klara skillnader mellan olika utbildningsområden både i fråga om hur lärandet i arbetet genomfördes och i

inlärningsresultaten. Den konnektiva modellen som förenar teorin med praktiken och som i forskningslitteraturen har presenterats som idealmodellen för lärande i arbete, uppfylldes endast i utbildningen inom hälsovård och det sociala området. Inom alla områden gick den allmänna utvecklingen i riktning från den traditionella modellen för lärande i arbetet, där inläringen i skola och inläringen i arbetet ses som separata delar och där utbildning och arbetsliv knappast alls fungerar i växelverkan med varandra. Studerandena såg mer drag av den traditionella modellen i lärandet i arbetet än vad lärarna och handledarna gjorde. Som ett resultat av utvecklingsarbetet inom alla områden kunde man observera drag av längre utvecklade modeller för lärande i arbetet än den traditionella modellen samt en stark strävan mot en konnektiv modell.

Handledningen av lärande i arbetet har utvecklats i enlighet med grunderna i läroplanen och de allmänna principerna för anordnande av lärande i arbetet (t.ex. skriftliga avtal, utbildning av arbetsplatshandledare osv.) efterföljdes på ett utmärkt sätt i Mellersta Finland. Studerandenas erfarenheter av arbetsplatserna var till största delen positiva. I någon mån hade de också upplevt brister i handledningen och även gjort negativa erfarenheter på arbetsplatserna. Inom arbetslivsorganisationerna upplevs lärande i arbetet oftast som nyttigt och nödvändigt för arbetslivet överlag och specifikt för den egna organisationen. Lärande i arbetet ansågs ha en positiv betydelse för studerandenas möjligheter att få arbete samt i rekryteringen av ny arbetskraft. Lärande i arbetet ansågs även främja arbetsplatsernas och deras arbetstagares egna lärandeprocesser. Även negativa uppfattningar förekom, men de var sällsynta.

Såväl studerandena som lärarna och arbetsplatshandledarna bedömde inlärningsresultaten som goda, både i fråga om yrkeskunskaper och allmänna arbetslivskunskaper. En relativt stor del av studerandena uppgav dock att de under perioderna för lärande i arbetet inte alls hade lärt sig att använda ett främmande språk, informationsteknik eller något om fackföreningsverksamhet i arbetet. I jämförelse med huvudstadsregionen observerades inte några väsentliga skillnader i handledningen och resultaten av lärande i arbetet. Studerandena i Mellersta Finland var något mer nöjda med handledningen och bedömde sina inlärningsresultat som något bättre än studerandena i Helsingfors, som i sin tur genomförde fler perioder för lärande i arbetet utomlands och hade en mer positiv inställning till företagsamhet.

Sammanfattningsvis kan sägas att lärande i arbetet behöver utvecklas till en konnektiv modell för lärande i arbetet förenad med en helhetsbetonad hänsyn till lärande i arbetet i läroplanerna och all undervisning, ett starkare samarbete mellan skolorna och arbetsplatserna för att utveckla lärandemiljöerna samt ännu bättre integrering av teori och praktik. På basis av resultaten kan rekommenderas ökat samarbete mellan olika branscher för att sprida god praxis och satsning på bättre kännedom om arbetslivet för lärarna.

# Abstract

Tynjälä, P., Virtanen, A. & Valkonen, S. 2005. Students' workplace learning in Central Finland. "Skilled Central Finland" Research Report Part I. University of Jyväskylä. Institute for Educational Research. Research Reports 23.

ISSN 1456-5153

ISBN 951-39-2301-0 (printed version)

ISBN 951-39-2313-4 (pdf)

"Skilled Central Finland" (SCF, Taitava Keski-Suomi) is a comprehensive development scheme composed of a number of projects aiming at improved quality and status of vocational education as well as better connections with the industries. The present study is an attempt to analyse the outcomes of such development activities at the outset with respect to the implemented system of students' workplace learning. Data were collected by means of questionnaires and interviews. Altogether 1072 students (59% of all final year students), 330 teachers (42% of all teachers) and 420 workplace instructors (53% of the sample) filled in the questionnaires. In addition 28 persons were interviewed, including teachers, workplace trainers, development managers of particular fields, as well as the leading developers and other persons involved in the SCF activities.

Based on the findings, workplace learning is mainly of a good quality and high standard, and there are no major differences between different parts of Central Finland in terms of learning arrangements, student counselling, or learning outcomes. However, clear differences were found between vocational fields, both in the implementation of workplace

learning and in the learning outcomes. The connective model, which is an ideal for work related learning as proposed in research literature and combines theory and praxis, was realised only in the field of social and health care. As a general trend in all fields, however, was to abandon the traditional model of workplace learning, where school learning and learning at the workplace are considered separate so that there is little interaction between education and working life. Students recognised more traces of the traditional model than the teachers and workplace instructors did. As a result of development efforts, some features of more advanced models for workplace learning could be seen in all fields as well as strivings for implementing the connective model.

Guidance for work related learning has been developed in accordance with framework curricula, and the general principles for on-the-job learning arrangements (e.g. written agreements, training for workplace instructors etc.) are put excellently into practice in Central Finland. Students' experiences from work communities were mainly positive, although they also found some shortcomings in guidance and had gained some negative experiences from the work communities, as well. In working life organisations the notion of on-the-job learning is usually considered useful and beneficial to working life in general and to the organisation in particular. Workplace learning was associated with positive effects on students' employment and recruitment of new labour force. It was also found as having advanced the learning processes of the work communities and the employees. There were some negative views as well, but they were rare.

The learning outcomes, as assessed by the students, teachers, and workplace instructors, were good both for vocational skills and for general working life skills. Quite a few students reported, however, that they had not learned anything during the on-the-job learning periods as regards using a foreign language at work, ICT, or trade union activities. In comparison to Helsinki region, no significant differences were detected in guidance and results. In Central Finland the students were slightly more satisfied with the guidance received and they also assessed their achievements slightly higher than what was the case with their peers in Helsinki region, who, on the other hand, had more of these periods abroad and held more positive attitudes to entrepreneurship.

The development needs for learning at work can be summarised as implementing the connective model, in association with holistic consideration of workplace learning in curricula and in all education, closer co-operation between schools and workplaces to create better learning environments as well as better integration of theory and praxis. Based on these findings, we can recommend increasing co-operation between different vocational sectors in order to disseminate good practices and investing in improving teachers' knowledge of working life in the field.



## Esipuhe

Tämä tutkimusraportti on ensimmäinen osa Jyväskylän koulutuskuntayhtymän tilaamasta Taitava Keski-Suomi -kehittämistyön arviointitutkimuksesta. Raportti käsittelee työssäoppimisen järjestämistä Taitava Keski-Suomi -hanketyöhön osallistuneissa koulutuskuntayhtymissä, Jyväskylän, Jämsän seudun ja Pohjoisen Keski-Suomen alueilla. Tutkimuksen toinen osa, joka käsittelee oppilaitosten ja työelämän verkostoitumista ja työyhteisöjen oppimista, on julkaistu erillisenä raporttina. Tutkimuksen toteutti Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitos, ja sitä ovat rahoittaneet Keski-Suomen Liitto, Länsi-Suomen lääninhallitus ja Keski-Suomen alueen koulutuskuntayhtymät.

Taitava Keski-Suomi -hankekokonaisuuden arviointitutkimus käynnistyi 1.1.2004. Tutkimukselle asetettiin johtoryhmä, joka valvoi tutkimuksen etenemistä ja otti kantaa prosessin eri vaiheissa nousseisiin kysymyksiin. Johtoryhmään kuului rahoittajan edustajana koulutuspäällikkö Rauli Sorvari Keski-Suomen liitosta, tilaajan edustajina Jyväskylän koulutuskuntayhtymän johtaja Hannu Salminen ja Taitava Keski-Suomi -hankkeen projektinjohtaja Terttu Kiviranta Jyväskylän ammattiopistosta, Koulutuksen tutkimuslaitoksen edustajina johtaja, professori Jouni Välijärvi ja tutkimusprofessori Päivi Tynjälä sekä yhteistyökumppaneiden edustajina johtaja Ulla Mutka Jyväskylän ammatillisesta opettajakorkeakoulusta ja johtaja Matti Valta Jämsän seudun koulutuskeskuksesta. Johtoryhmän puheenjohtajana toimi Matti Valta ja sihteerinä tutkija Anne Virtanen Koulutuksen tutkimuslaitoksesta.

Koulutuksen tutkimuslaitoksessa tutkimuksen suunnitteluun ja toteutukseen osallistivat tutkimusprofessori Päivi Tynjälä, joka toimi myös tutkimuksen vastuullisena johtajana,

erikoistutkija, dosentti Pentti Nikkanen, tutkijat Kaija Collin, Anne Virtanen ja Matti Vesa Volanen sekä tutkimusamanuenssi Kaisa Leskinen (1.3.–12.7.2004). Kyselylomakkeiden ja otannan suunnittelussa ja toteutuksessa olivat mukana myös erikoistutkija Kari Törmäkangas ja sovellussuunnittelija Sakari Valkonen, joka vastasi suurelta osin tilastollisten analyysien tekemisestä. Tutkimussihteeri Virpi Kupari on avustanut taulukoiden ja kuvioiden tekemisessä sekä avointen vastausten koodauksessa. Julkaisun on taittanut tutkimussihteeri Minna Jokinen.

Tutkimushankkeen toteuttaminen on ollut verkostoyhteistyötä parhaimmillaan, ja tutkimuksen kokonaisuus on hahmottunut mielenkiintoisessa dialogisessa prosessissa eri osapuolten kesken. Suuren panoksen yhteyksien luomisessa tutkijoiden ja oppilaitosten välille antoi Taitava Keski-Suomi -hankkeen projektinjohtaja Terttu Kiviranta, jota haluamme lämpimästi kiittää. Samalla kiitämme toimivasta yhteistyöstä kaikkia tutkimuksen suunnittelussa ja toteutuksessa mukana olleita. Erityisen kiitoksen kohdistamme tutkimuksen informanteille eli kaikille opiskelijoille, opettajille, työpaikkaohjaajille, Taitava Keski-Suomi -hankkeen projektipäälliköille ja muille avaintoimijoille, jotka kiireidensä keskellä löysivät aikaa tutkimuslomakkeiden täyttämiseksi ja haastatteluille. Kiitämme lämpimästi myös Jyväskylän ammattiopiston graafisen alan opiskelijoita, jotka opettajiensa Esa Sakso-lan ja Eija Väliahon johdolla suunnittelivat eri vaihtoehtoja tutkimusraporttien kansiksi. Hyvistä vaihtoehdoista valitsimme toteutuksen, jossa mielestämme parhaiten heijastui työssäoppimisen ja työelämäyhteistyön idea. Kannet ovat suunnitelleet Marianna Rantanen, Outi Tuomainen ja Päivi Vähämaa.

Tutkimusraportin ovat kirjoittaneet toinen toistensa tekstejä muokaten ja täydentäen Päivi Tynjälä ja Anne Virtanen. Sakari Valkonen on tarkistanut tilastollisia tuloksia koskevat tekstit.

Toivomme, että tutkimus tarjoaa käsitteellisiä välineitä ja hyödyllistä tietoa ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyön edelleen kehittämiseksi Keski-Suomessa ja koko valtakunnassa.

Jyväskylässä syksyllä 2005

*Tekijät*



# 1 Johdanto

Tämä tutkimusraportti on ensimmäinen osa Taitava Keski-Suomi -kehittämistyön arviointitutkimuksesta. Raportissa tarkastellaan työssäoppimisen toteuttamista opiskelijoiden, opettajien, työpaikkaohjaajien sekä Taitava Keski-Suomi -kehittämistyön muiden avaintoimijoiden näkökulmasta. Tässä luvussa esitellään Taitava Keski-Suomi -hanketyön tavoitteita ja tutkimuksen lähtökohtia ja kuvataan tutkimusraportin rakenne.

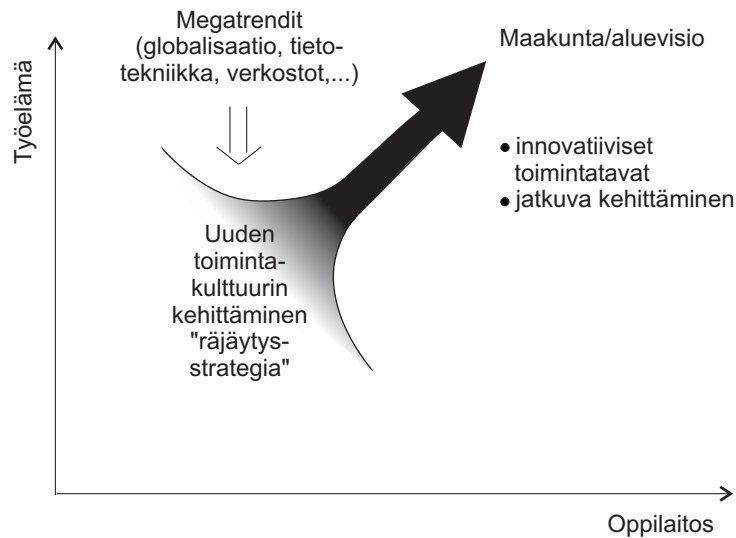
## 1.1 Taitava Keski-Suomi -hankkeen tausta ja tarkoitus

Taitava Keski-Suomi -hankekokonaisuus muodostuu joukosta kehittämishankkeita, joita yhdistää pyrkimys ammatillisen koulutuksen laadun ja arvostuksen kohottamiseen. Hankkeilla pyritään myös parantamaan koulutuksen kykyä reagoida työelämän muutoksiin ja ennakoida Keski-Suomen alueen elinkeinorakenteen uudistumista ja osaltaan myös ohjata muutosta alueen ehtoja vahvistamaan suuntaan. Keskeisenä pidetään tällöin ammatillisen koulutuksen työelämäyhteyksien kehittämistä. Hankkeita on rahoitettu monesta lähteestä, mutta erityisesti Euroopan sosiaalirahastosta.

Taitava Keski-Suomi kattaa Jyväskylän, Jämsän seudun ja Äänekosken ammatillisen koulutuksen kuntayhtymät eli koko Keski-Suomen alueen. Hankkeen tavoitteena on myös vahvistaa näiden alueiden yhteistyötä siten, että Keski-Suomen ammatillisen koulutuksen palveluja voitaisiin alueellisesti kattavasti rikastuttaa ja monipuolistaa verkottamalla eri alueiden toimintaa ja erityisesti hyödyntämällä kunkin alueen erityisosaamista.



Hankkeen taustalla on mm. ammatillisen koulutuksen perustehtävän muuttuminen 1.1.1999 alkaen voimaan tullessa lainsäädännössä. Kun aikaisemmin ammatillisen koulutuksen tehtävä määriteltiin ammatillisen perusopetuksen ja lisäkoulutuksen järjestämiseksi, uudessa laissa todetaan seuraavasti: "Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä" (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998). Työelämän voimakkaat muutokset, globalisaatio, tietoyhteiskuntakehitys, verkostoituminen, jne. ovat luo- neet työelämään entistä voimakkaampia oppimistarpeita samalla kun koulutussektorilla on kehitetty erilaisia innovatiivisia toimintatapoja. Hankkeessa pyritäänkin kehittämään uudenlaista toimintakulttuuria työn ja oppimisen yhdistämiseksi työelämän organisaatioi- den ja oppilaitosten yhteistyöllä. (Kuvio 1).



**Kuvio 1.** Työn ja oppimisen yhdistämisen idea Taitava Keski-Suomi -hankkeessa (hankkeen esitelmämateriaali)

Taitava Keski-Suomi -hankekokonaisuuden kehittämisen strategiaa on hankkeessa kuvattu "kolmen räjäytyksen strategialla":

- 1) Työssäoppiminen osaksi kaikkien oppilaitosten opetuksen ja työelämysuhteiden kehittämistä (kaikki oppilaitokset ja opettajat yhdessä) – oppilaitosverkosto
- 2) Yritysten, työyhteisöjen ja työpaikkakouluttajien laaja verkosto ammatillisen koulutuksen kehittämisen ja toteutuksen perusta (2000 yritystä, 2500 työpaikkakouluttajaa)

- 3) Työelämäsuhteesta ammatillisen koulutuksen ydin sekä nuorisoasteella että aikuis-koulutuksessa – osaamistarve  
(Lähde: Hankkeen esittelymateriaalit)

### Taitava Keski-Suomi -hankkeen osa-alueet

Taitava Keski-Suomi -hanke on koostunut neljästä osahankkeesta (suluissa ohjelmapape-reissa esiinnostetut strategiat) [hakasuluissa ESR-toimenpidekokonaisuus]:

- 1) *Osaamisen kehittäminen* (maakunnallinen yhteistyö, toimialayhteistyö, ammatil-lisen koulutuksen vetovoimaisuus, yrittäjyys) [Koulutuksen työelämäyhteyksien ja työllistymisen vahvistaminen]
- 2) *Työssäoppimisen laatu* (työssäoppimisen kehittäminen, opettajien työelämäjaksot) [Uudet toimintatavat koulutuksesta työelämään siirtymiseksi]
- 3) *Henkilöstön kehittäminen* (yrityslähtöiset henkilöstökoulutukset, näyttötutkinnot henkilöstön kehittämisessä) [Osaavan työvoiman ja teknologian kehittäminen]
- 4) *Työelämän kehittäminen* (samat kuin edellä) [Yritysten henkilöstön kehittäminen ja yrittäjyyden edistäminen]

Hankkeet on toteutettu 10 toimialalla (graafinen, auto- ja kuljetus, matkailu-ravitsemus- ja talous, sosiaali- ja terveys-, luonnonvara-, kone- ja metalli, puu-, rakennus-, sähkö-, hallin-to- ja kauppa). Yhteisenä elementtinä kaikille osahankkeille on *koulutuksen ja työelämän välinen yhteistyö* sekä *työn ja oppimisen yhdistäminen*.

Taitava Keski-Suomi -kehittämistyössä on kyse pitkäkestoisesta prosessista, jota on mää-rätietoisesti toteutettu vasta muutaman vuoden ajan ja joka tulee jatkumaan edelleen tule-vina vuosina. Tutkimusta voidaankin pitää prosessin käynnistämisvaiheen arviointina, jol-la pyritään tuottamaan tietoa kehityksen suunnasta ja siitä, mitä asioita on syytä jatkossa huomioida kehitystyössä.

## 1.2 Taitava Keski-Suomi -työn tutkimuksellinen arviointi

Kokonaisuutena Taitava Keski-Suomi -kehittämistyö on sisältänyt hyvin laajoja ja monen-tasoisia prosesseja: pedagogisia, instituutioiden välisiä, alueellisia, jne. Tämän vuoksi tutki-muksessa ei ole ollut mahdollisuuksia koko hankekokonaisuuden arviointiin, vaan lähtö-kohtana on ollut kohdentaa vaikuttavuuden tarkastelua erityisesti niin, että se tuottaa käyt-tökelpoista tietoa oppilaitoksissa toimivien ja niiden toimintaa ohjaavien henkilöiden ja ryhmien käyttöön. Tutkimuksen tarkoituksena ei siis ole ollut Taitava Keski-Suomi hank-keen kokonaisarviointi. Tutkimuksen rajaukset perustuvat hankekokonaisuuden painopis-

tealueiden identifiointiin sekä ammatillista koulutuksen työelämäsuhteita käsittelevään tutkimuskirjallisuuteen ja sieltä nostettuihin käsitteisiin.

Taitava Keski-Suomi hankekokonaisuuden neljä osahanketta ovat olleet tavoitteiltaan ja kohderyhmiltään paljolti päällekkäisiä. Niiden tarkoituksena on ollut kehittää sellaisia toimintamalleja, joiden avulla voidaan edistää koulutuksen ja työelämän välistä yhteistyötä ja parantaa sekä oppilaitoksen opiskelijoiden työssäoppimisen laatua että kehittää yritysten henkilöstön kouluttautumismahdollisuuksia. Keskeiset teema-alueet ja käsitteet tällöin ovat *työssäoppimisen laatu, osaamisen kehittäminen ja henkilöstön kehittäminen*. Näitä teemoja yhdistävänä tekijänä voidaan nähdä *oppilaitos- ja työelämäverkosto ja sen toimivuus*. Tutkimus rajattiin keskeisimpiin teema-alueisiin eli työssäoppimiseen, oppilaitos-työelämä-verkoston toimivuuteen sekä työyhteisöjen oppimiseen. Tässä raportissa käsitellään ensimmäistä teema-alueetta, eli työssäoppimista.

Tutkimusraportti rakentuu siten, että seuraavaksi kuvataan työssäoppimista ammatillisen koulutuksen osana ja tämän jälkeen tarkastellaan tutkimuksen teoreettisia lähtökohtia ja keskeisiä käsitteitä, joihin aineistojen keruu on perustunut. Luvussa 4 esitetään tutkimuskysymykset ja kuvataan tutkimuksen toteuttaminen eri vaiheineen. Luvussa 5 kuvataan tutkimuksen tulokset ensin opiskelijoiden näkökulmasta ja tämän jälkeen opettajien ja työpaikkaohjaajien arvioimana. Seuraavassa luvussa näitä näkökulmia vertaillaan toisiinsa. Tuloksia vertaillaan opiskelija-aineiston osalta myös aikaisemmin tehtyyn tutkimukseen, joka koski työssäoppimista Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Lopuksi esitetään tutkimuksen tulosten perusteella johtopäätöksiä ja ehdotuksia työssäoppimisen edelleen kehittämiseksi.



## 2 Työssäoppiminen osana ammatillista koulutusta

Vuodesta 2001 alkaen ammatillisessa peruskoulutuksessa suoritettavat ammatilliset perustutkinnot ovat olleet kolmivuotisia (120 opintoviikkoa), ja kaikkiin perustutkintoihin täytyy sisältyä vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista. Uudistusten taustalla ovat työelämän voimakkaat muutokset, jotka ovat haastaneet koulutusjärjestelmää kehittämään ammatillista koulutusta työelämän tarpeita entistä paremmin vastaavaksi. Toisaalta ammatillinen koulutus on alettu myös nähdä yhtenä työelämän kehittämisen väylänä, mikä on myös kirjattu ammatillista koulutusta koskevaan lainssäädäntöön. Lain mukaan ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä. (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.)

Keskeisenä koulutuksen tavoitteena on lain mukaan antaa opiskelijoille ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäisen ammatin harjoittamiseen. Tutkintojen tulee tuottaa sekä laaja-alaisia ammatillisia perusvalmiuksia kunkin alan eri tehtäviin että eriytyneempää osaamista ja työelämän edellyttämää ammattitaitoa yhdellä tutkinnon osa-alueella. Opetussuunnitelman perusteissa määritellään kaikille aloille yhteinen koulutuksen tavoitteena oleva ydinosaaminen, joka sisältää monia yleisiä työelämätaitoja ja valmiuksia (esim. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman...2000, 9–11).

Työpaikalla tapahtuva oppiminen nähdään tärkeäksi osaksi ammattitaidon kehittämistä ja syventämistä. Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa työssäoppiminen on mää-

ritelty seuraavasti: *”Työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämisen muoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.”* (Työssäoppimisen opas koulutuksen... 2002, 5.) Määrittelyn viimeinen lause kuvaa hyvin eroa aikaisempiin harjoittelukäytäntöihin: työssäoppimiselle on asetettava tavoitteet, ja sitä tulee ohjata ja arvioida. Lähitulevaisuudessa myös näytöt tulevat kuulumaan olennaisena osana ammatilliseen koulutukseen, ja niitä voidaan järjestää työssäoppimisjaksojen yhteydessä.

Työssäoppimisen yleisinä tavoitteina on esitetty seuraavat (Tonet – Työssäoppimisen tietopalvelu 2005):

- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- syventää ammatillista osaamista
- edistää nuorten välitöntä työllistymistä
- helpottaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille
- lisätä tietoa työmarkkinoista
- tehdä tunnetuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja
- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- ehkäistä syrjäytymistä
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta
- edistää elinikäistä oppimista

## 2.1 Työssäoppiminen opetussuunnitelmissa

Työssäoppimisen tulee olla opetussuunnitelmien mukaista. Tutkintokohtaiset opetussuunnitelmien ja näyttötutkintojen perusteet määrittävät yleisellä tasolla työssäoppimisen järjestämistä. Niissä opintokokonaisuudet on muodostettu siten, että ne vastaavat työelämän tehtäväkokonaisuuksia. Koulutuksen järjestäjä päättää kuitenkin ne periaatteet, joiden mukaan työssäoppiminen käytännön tasolla järjestetään, eli todellinen vastuu työssäoppimisen sovittamisesta tutkinnon kokonaisuuteen annetaan koulutuksen järjestäjille. Koulutuksen järjestäjän hyväksymän opetussuunnitelman yhteiseen osaan kuuluu työssäoppimisen järjestämissuunnitelma, jossa määritellään kaikille koulutusaloille yhteiset periaatteet ja menettelytavat. Tutkintokohtaisessa suunnitelmassa tulee yksityiskohtaisemmin näkyä, mitkä ammatillisten opintojen osista opiskellaan työpaikalla ja mitkä oppilaitoksessa. Suunnitelma on laadittava yhdessä paikallisten työelämän edustajien kanssa, ja siinä on otettava huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman... 2000, 78; 83–84; Tonet – Työssäoppimisen tietopalvelu 2005; Työssäoppimisen opas koulutuksen... 2002.)

Opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti työssäoppimista ei ole tarkoitus suorittaa kerralla, vaan se jaksotetaan koko opintojen ajaksi. Opintojen alussa työssäoppimisjaksojen toivotaan olevan lyhyitä, kun taas opintojen loppupuolta kohden opiskelijan tietojen ja taitojen kasvaessa työssäoppimisjaksot voivat pidentyä ja tulla erikoistuneemmiksi. Työssäoppiminen voidaan vain poikkeustapauksissa suorittaa oppilaitoksen harjoitteluyrityksessä tai vastaavan järjestelyn avulla. Työssäoppipaikan hankinta on koulutuksen järjestäjän vastuulla, joskin se tehdään yhdessä opiskelijan kanssa. Kesätyö voidaan hyväksyä työssäoppimiseksi, samoin ennalta hankittu työkokemus, mikäli ne ovat opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia. Työssäoppimista voi suorittaa myös ulkomailla, joko kokonaisen työssäoppimisjakson tai osan siitä. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman... 2000, 72, 78; Työssäoppimisen opas koulutuksen... 2002, 8.)

Työssäoppimisen aikana opiskelija ei yleensä ole työsuhteessa työnantajaan eikä työssäoppimisesta makseta palkkaa. Tämä järjestely takaa sen, että opiskelija on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset etuudet (esim. ruokailu). Työssäoppiminen voidaan suorittaa myös siten, että opiskelija on työsuhteessa työnantajan kanssa, mutta tästä täytyy erikseen sopia. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman... 2000, 78.)

Opetussuunnitelman perusteet edellyttävät, että oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten. Myös työssäoppimispaikassa täytyy kiinnittää erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen. Kaikkien osapuolten on sovittava työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vakuuksista. Työntekijän ja oppilaitoksen on yhdessä varmistettava ennen työn alkamista, että opiskelija on todella perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita. Lisäksi työssäoppimisen järjestämistä säätelevät opiskelijan ikään kuuluvat lait ja asetukset (mm. laki nuorista työntekijöistä ja asetus nuorten työntekijöiden suojelusta). (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman... 2000, 78, 79, 83.)

Ammatillista koulutusta koskevan asetuksen mukaan työssäoppimisesta tulee sopia kirjallisesti työnantajan ja koulutuksen järjestäjän kesken. Ennen sopimuksen kirjoittamista on varmistettava, että työpaikalla on käytettävissä koulutuksen järjestämisen kannalta riittävä tuotanto- ja palvelutoiminta, tarpeellinen työvälineistö sekä pätevä henkilökunta, josta voidaan määrätä vastuullinen kouluttaja opiskelijalle. Kirjallisessa sopimuksessa tulee käydä ilmi seuraavat asiat: osapuolten tehtävät, opiskelijan ohjauksen ja arvioinnin järjestäminen, työnantajalle mahdollisesti maksettavat korvaukset ja muut tarpeelliset koulutuksen järjestämiseen liittyvät seikat, työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt, kesto ja ajoitus opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen. (Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998, 5 §.)

Työssäoppimisen aikana osoitettu osaaminen arvioidaan osana niitä ammatillisia opintokokonaisuuksia, joihin se sisältyy. Työssäoppimisesta ei anneta erillistä arvosanaa, mutta

sen laajuus merkitään tutkintotodistukseen. Arvioinnin tulee perustua opiskelijan omaan itsearviointiin sekä arviointikeskusteluun, joka käydään yhdessä opiskelijan, opettajan ja työssäoppimisen aikana myös työpaikkaohjaajan kanssa. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman... 2000, 70–71.)

Opetushallitus on ohjeistanut työssäoppimisen toteuttamista sekä koulutuksen järjestäjille että työelämän organisaatioille tarkoitetuissa työssäoppimisen oppaissa ja www-pohjaisessa Tonet-tietopalvelussa. Näissä korostuu kolmikantayhteistyö opiskelijan, opettajan ja työpaikan välillä. Ohjeiden mukaisesti opiskelijalle tulee laatia kullekin työssäoppimisyksikölle tavoitteet, mitä hänen tulee oppia työpaikalla. Oppimistavoitteet johdetaan opetussuunnitelmista, ja kaikkien työssäoppimisen osapuolten eli opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan tulee olla niistä tietoisia. Sekä arvioinnin kohteet että arviointikriteerit tulee määrittellä yhdessä niin, että kaikki ymmärtävät niiden yhteyden opintokokonaisuuksien tavoitteisiin. (Koli & Romppanen 1999, 24; Työssäoppimisen opas koulutuksen... 2002, 5; Tonet – Työssäoppimisen tietopalvelu 2005.)

Opiskelijan kunkin työssäoppimisjakson tavoitteet, oppimistehtävät, kesto ja ajoitus sekä opiskelija-arvioinnin menettelytavat määrittellään työssäoppimisen suunnitelmassa (TOPS), joka on osa opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa (HOPS). Opiskelija sitoutuu opiskelusuunnitelmassa noudattamaan sopimusta ja on siten velvollinen noudattamaan myös työlaainsäädännön määräyksiä, työyhteisön sääntöjä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman...2000, 98–99; Työssäoppimisen opas koulutuksen... 2002, 6–7.)

## 2.2 Työssäoppimisen pedagogiset periaatteet

Opetussuunnitelman perusteissa ei määrittellä yksityiskohtaisesti, millä tavalla työssäoppimista tulisi ohjata, vaan koulutuksen järjestäjät ja viimekädessä oppilaitosten opettajat vastaavat pedagogisten käytäntöjen kehittämisestä. Viimeaikaisessa ammattitaidon kehittymistä ja työssäoppimista koskevassa kirjallisuudessa on tuotu esiin useita toiminnallisia ja pedagogisia ratkaisuja, joita työssäoppimisen käytännön toteutuksessa on enemmän tai vähemmän toteutettu. Näitä ovat mm. seuraavat:

- Oppimistehtävien kytkeminen työssäoppimiseen (Uusitalo 2001)
- Reflektion tukeminen esimerkiksi oppimispäiväkirjaa käyttämällä (Mäntylä 2001)
- Opiskelijoiden osallistuminen työelämän kehittämishankkeisiin (Sjöblom 2001)
- Tiimityöskentelyn hyödyntäminen (Kvick & Pennala 2001)
- Yhteiset keskustelut opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä
- Projektiopiskelu (Uusitalo 2001)

Edellä luetelluille työssäoppimisen pedagogiselle käytännöille on yhteistä se, että ne kaikki edustavat integratiivista pedagogiikkaa, joissa kytketään toisiinsa erilaisia oppimisen ele-

menttejä. Niissä kytkeytyvät teoria, käytäntö ja itsesäätelytaitojen oppiminen, erilaiset opiskelun ja oppimisen muodot, yleisvalmiuksien ja ammatillisten valmiuksien kehittäminen sekä konkreettinen tekeminen ja abstrakti ajattelu. (Tynjälä 2003a, 99–102.) Tämäntyyppinen integratiivinen pedagogiikka on varsin hyvin perusteltua viimeaikaisen oppimisen tutkimuksen pohjalta. (Työssäoppimiseen liittyviä oppimisteoreettisia näkökohtia, jotka ovat ohjanneet tämän tutkimuksen toteuttamista, kuvataan tarkemmin seuraavassa luvussa.)

Petri Pohjonen (2005) on pyrkinyt tutkimuksensa (2001) pohjalta hahmottamaan hyvän työssäoppimisen järjestämisen piirteitä. Häntä mukaillen työssäoppimisen ihanteellisen järjestelymalli sisältäisi seuraavat piirteet:

- työssäoppijan aseman määrittely nimenomaan oppijana, ei työntekijöitä korvaavana henkilönä
- huomion kiinnittäminen yritysten johdon ja henkilöstön motivoitiin: työssäoppijat nähdään tulevina työntekijöinä
- asiakaslähtöisyys yrityksen ja oppijan välillä
- työelämlähtöisyys ja yrityslähtöisyys työssäoppimisjaksojen suunnittelussa ja toteutuksessa
- kaikkien osapuolten (opiskelija, opettaja, yrityksen johto ja henkilöstö) sitouttaminen
- kirjallisten sopimusten tekeminen
- suunnitelmallisuus: jaksottelu suhteessa kokonaisuuteen
- tavoitteellisuus: HOPS, TOPS
- oppimispäiväkirjan pitäminen
- jatkuva opiskelijan itsearviointi sekä yhteiset arviointikeskustelut opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä
- yhteistoiminnallisen oppimisen hyödyntäminen

Jotkut Pohjosen mallin elementeistä jäävät määrittelemättä tarkemmin. Esimerkiksi se, miten asiakaslähtöisyys tai työelämlähtöisyys konkretisoituvat, jää epäselväksi. Itse asiassa voidaan ajatella, että työelämlähtöisyydessä on myös oma problematiikkansa, koska koulutus ei voi kaikessa toimia työelämän ehdoilla (Tynjälä, Kekäle & Heikkilä 2004).

Pohjosen mukaan työssäoppimisen ideaalimallin toteutumisen esteinä voivat olla säädösperusta, viranomaisten toiminta, voimavarat, yritysten ja oppilaitosten yhteistyö tai oppimiskulttuurin puute työpaikoilla. Säädösperustaan kuuluu työ- ja koululainsäädäntö sekä erilaisia ohjeistuksia ja määräyksiä, jotka asettavat työssäoppimisen toteutukselle ehtoja. Viranomaisten toiminnan ongelmana saattaa olla hitaus tai jäykkyys. Voimavarojen puutteisiin liittyviä ongelmia voivat olla esimerkiksi opettajien puutteelliset ajalliset resurssit, työpaikkaohjaajien koulutukseen varattujen varojen riittämättömyys, yritysten ohjausresurssien puute sekä tuotantoprosessien kiireisyydestä johtuvat ongelmat. Yritysten ja op-



pilaitosten yhteistyötä saattaa vaikeuttaa se, etteivät yrityksen ja oppilaitokset tunne toisiaan, se etteivät opettajat pääse riittävästi tutustumaan alansa työtehtäviin tai se, että yhteissuunnitteluun ei löydy yhteistä aikaa. Työpaikkojen oppimiskulttuurin puute voi ilmetä esimerkiksi opetussuunnitelmien koulumaisuutena, elinikäisen oppimisen prosessin laiminlyömisinä ja yrityksen oman henkilöstön ja työn kehittämisen puutteellisuutena. Pohjonen luettelee (2005, 140–141) myös joukon keinoja hyvän työssäoppimisen mallin toteuttamiseksi tai siihen liittyviä näkökohtia (alla mukailtuna):

- yritysten saaminen suopeiksi ja johdon sitouttaminen
- yritysten oman henkilöstön ja työssäoppijoiden koulutus
- jokaisen opettajan näkeminen myös markkinoijana, jonka on itse lähdeävä liikkeelle
- oppilaitosten verkottuminen myös keskenään
- työssäoppimisen puolestapuhujien ja edistäjien palkkaaminen
- sen varmistaminen, että oppijat tuntevat työkuulttuurin
- työpaikkakouluttajien urakehityksen tukeminen
- selkeiden tavoitteiden asettaminen ja moraalit



### 3 Teoreettisia lähtökohtia

Tässä pääluvussa kuvataan niitä teoreettisia käsitteitä ja aikaisempia tutkimustuloksia, jotka ovat olleet tämän tutkimuksen aineiston keruun taustalla. Aluksi tarkastellaan lyhyesti työpaikalla oppimisen tutkimuksen yleislinjoja ja tämän jälkeen käsitellään yksityiskohtaisemmin tämän tutkimuksen teoreettisia lähtökohtia. Liikkeelle lähdetään kirjallisuudessa esitetyistä tietoyhteiskunnan ammattitaitovaatimuksista, eli tarkastelun kohteena on se, mitä ammattitaitoisen työvoiman tulisi nyky-yhteiskunnassa osata. Tämän jälkeen kuvataan ammattitaidon kehittymistä ammatillisen asiantuntijuuden tutkimuksen pohjalta. Seuraavaksi siirrytään itse työssä oppimisen ja työssäoppimisen tarkasteluun. Kun työssä oppimiseen viitataan sanat erikseen kirjoitettuna, tarkoitetaan yleisellä tasolla oppimista, joka tapahtuu työpaikalla. Tällöin oppija voi olla joko työntekijä – aloitteleva tai jo kokenut – tai opiskelija, joka on työelämäjaksoilla harjoittelemassa ja oppimissa käytännön taitoja. Kun työssäoppiminen on kirjoitettu yhteen, viitataan nimenomaan toisen asteen ammatillisen koulutuksen työelämäjaksoihin ja opiskelijoiden oppimiseen, joka tapahtuu työpaikalla. Tässä tutkimuksessa on hyödynnetty aikaisempaa tutkimusta sekä yleisestä työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta että nimenomaan opiskelijoiden työssäoppimisesta. Luvun loppuosassa käsitellään tarkemmin työyhteisöä oppimisen paikkana ja oppimisen ohjausta työssä. Lopuksi esitellään työssäoppimisen oppimismotivaation tutkimiseen liittyvät peruskäsitteet.

### 3.1 Oppiminen työssä ja työssäoppiminen tutkimuksen kohteena

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tutkimus on hyvin nuori tutkimusalue, joka on alkanut laajentua voimakkaasti vasta 1990-luvulta lähtien (ks. esim. Evans, Hodkinson & Unwin 2002; Järvinen, Koivisto & Poikela 2000; Rainbird, Fuller & Munro 2004). Tutkimuksessa on erilaisia linjoja esimerkiksi sen mukaan tarkastellaanko oppimista yksilöllisenä, yhteisöllisenä vai organisationaalisenä ilmiönä. Osa tutkimuksesta käsittelee työntekijöiden yksilöllistä informaalia ja satunnaista oppimista työpaikalla (esim. Eraut, Alderton, Cole & Senker 1998; Marsick & Watkins 1990), kun taas osa tarkastelee oppimista osallistumisena työpaikan käytäntöihin ja pyrkii kytkemään yksilöllisen ja yhteisöllisen näkökulman (esim. Billett 2004). Yksi tutkimuslinja taas on organisaatiotason tutkimus, jossa oppimista analysoidaan koko organisaation tai työyhteisöjen tasolla (esim. Lähteenmäki, Toivonen & Mattila 2001; Nikkanen 2001; Nonaka & Takeuchi 1995; Senge 1990).

Edellä mainitut tutkimuslinjat eivät ole kovinkaan paljon keskittyneet opiskelijoiden työpaikalla oppimiseen tai koulutuksen ja työelämän yhteistyöhön vaan painotus on ollut nimenomaan työntekijöiden oppimisessa. Opiskelijoiden työelämäharjoitteluun, työelämäprojekteihin ja muuhun työelämäpainotteiseen opiskeluun liittyvä tutkimus onkin kulkenut paljolti erillisenä muusta työpaikkaoppimisen tutkimuksesta. Tämäkin tutkimusalue on alkanut voimakkaasti laajentua 1990-luvulta lähtien sekä kansainvälisesti että kotimaassa (esim. Boud & Solomon 2001; Foster & Stephenson 1998; Guile & Griffiths 2001; Helle, Tynjälä & Olkinuora 2005; Lasonen 2001; Tynjälä 2003b; Vesterinen M-L. 2002; Vesterinen P. 2001; Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005; Väisänen 2003).

Opiskelijoiden työpaikalla tapahtuvan oppimisen tutkimuksen erillisuus työntekijöiden ja työyhteisöjen oppimisen tutkimuksesta on joissain määrin ongelmallista, sillä opiskelijoiden tullessa työpaikalle he tulevat osaksi työyhteisöä ja sen oppimista ja kehittymistä. Opiskelijoiden oppiminen ja työyhteisöjen toiminta ja oppiminen eivät siis ole toisistaan irrallisia ilmiöitä vaan liittyvät kiinteästi toisiinsa. Tämän vuoksi nyt toteutetun tutkimuksen teoreettiset lähtökohdat perustuvat sekä yleiseen työpaikalla tapahtuvan oppimisen tutkimukseen ja teoriaan että spesifisti opiskelijoiden työelämäjaksoihin liittyvän oppimisen tutkimukseen.

Työssäoppimisen sisällyttäminen ammatillisen koulutuksen osaksi on oppimistutkimuksen pohjalta perusteltua. Useimmat nykyiset oppimisnäkemykset ja ammatillisen asiantuntijuuden kehittymistä koskeva tutkimus puoltavat työn ja oppimisen kytkemistä toisiinsa, vaikkakin eri tutkimussuuntauksissa painottuvat erilaiset näkökohdat (ks. esim. Tynjälä & Collin 2000). *Sosiokulttuuriset oppimisen teorit ja ns. situatioteorit* ovat korostaneet, että oppiminen on aina tilannesidonnaista, minkä vuoksi aitoihin toimintakäytänteisiin osallistuminen nähdään oppimisessa keskeisenä (esim. Brown, Collins & Duguid

1989; Lave & Wenger 1991; Rogoff 1991). Situaatioteorioissa oppijan toimintaa ja yhteisön toimintaa ei eroteta toisistaan vaan oppiminen nähdään sosiaalisen kontekstin määrittämänä. Tällöin työssäoppimisen tarkastelussa on tärkeää, että huomioita kiinnitetään koko työyhteisön toimintaan. Tämä näkökulma liittyy myös *toiminnan teoriaan ja kehittävään työntutkimukseen*, jossa oppimista tarkastellaan erityisesti uusien toimintakäytäntöjen yhteisöllisenä luomisena eli ekspansiivisena oppimisena (Engeström 1987, 1995, 2004a, b). *Kokemuksellisen oppimisen teorial* puolestaan (esim. Kolb 1984; Schön 1987) tarkastelevat oppimista enemmän yksilön näkökulmasta korostaen konkreettisen kokemuksen reflektoinnin ja käsitteellistämisen merkitystä. Toisin sanoen näissä teorioissa painotetaan sitä, että kokemus sinänsä ei välttämättä tuota oppimista, vaan kokemusten aktiivinen pohdiskelu ja käsitteellisten välineiden hyödyntäminen tässä ovat tärkeitä oppimisen elementtejä kokemukseen kytkettynä. Myös *kognitiivis-konstruktivistisen asiantuntijuustutkimuksen* piirissä asiantuntijuuden kehittymistä on tarkasteltu lähinnä yksilön asiantuntijatiedon ja osaamisen kehittymisen näkökulmasta, tosin huomioiden myös sosiaalisen yhteisön merkitys. Tässäkin näkökulmassa oppimisen ja työn sekä teorian ja käytännön integroimien merkitys korostuu (Bereiter & Scardamalia 1993; Boshuizen 2004; Bromme & Tillema 1995; Leinhardt, McCarthy Young, & Merriman 1995; Tynjälä 1999b, 2003a, 2004; Tynjälä, Nuutinen, Eteläpelto, Kirjonen & Remes 1997).

Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tutkimuksen perusteella voidaan työssä oppimista luonnehtia yleisellä tasolla seuraavasti (Collin 2005):

- työpaikalla tapahtuva oppiminen on paljolti informaalia, satunnaista ja käytäntöihin sidottua
- työssä tapahtuvaa oppimista voidaan kuvata kokemukselliseksi oppimiseksi
- työtehtävät ja työn kontekstit määrittelevät työssä tapahtuvan oppimisen mahdollisuuksia
- työssä tapahtuva oppiminen on luonteeltaan vahvasti sosiaalista.

Nämä kuvaukset pohjautuvat tutkimuksiin, joissa kohteena on ollut vakinaisten työntekijöiden oppiminen työssä ja työyhteisössä. Kun tarkastellaan opiskelijoiden toimintaa työpaikalla, oppimisessa on luonnollisesti samanlaisia piirteitä, kuitenkin niin, että oppiminen liittyy formaaliin koulutukseen ja se on selkeästi tavoitteellista. Työssäoppimisen yleisenä tavoitteena voidaan pitää ammatillisen osaamisen kehittämistä. Seuraavassa tarkastellaankin ammatillisen osaamisen elementtejä tutkimuskirjallisuuden ja ammatillisten perustutkintojen tavoitteenasettelun kautta.

### 3.2 Mitä taitoja ammattilaiselta vaaditaan nyky-yhteiskunnassa?

Tämän päivän yhteiskuntaa on kuvattu esimerkiksi informaatioyhteiskunnaksi, tietoyhteiskunnaksi, verkostoyhteiskunnaksi tai oppimisyhteiskunnaksi (esim. Blom, Melin & Pyöriä 2001; Heiskanen 1999; Webster 1995; Castells ym. 1999, 2000; Niiniluoto 1989; OECD 2000; Vuorensyrjä & Savolainen 2000). Näillä termeillä on omat erityispainotuksensa, joita ei tässä yhteydessä käsitellä, mutta kaikki nämä nyky-yhteiskunnan kuvaukset pitävät sisällään samanlaisia kehitystrendejä. Niitä nimitetään tässä yleisesti tietoyhteiskuntakehitykseksi. Taulukkoon 1 on koottu näitä yhteiskunnan ja työelämän muutoksen piirteitä ja eritelty niiden merkitystä yleisten ammattitaitovaatimusten kannalta. Taitovaatimukset luonnollisesti vaihtelevat eri ammattialoilla ja eri tehtävissä, joten eri ammateissa tarvittavat yleistaidot painottuvat eri tavoin. Taulukko onkin karkea yleiskuvaus.

*Taulukko 1. Tietoyhteiskuntakehitykseen liitettyjä trendejä ja niitä vastaavia ammattilaiselta vaadittavia yleisiä taitoja (Tynjälä 2003a, 98)*

Tietoyhteiskuntaan liittyvä työn ominaisuus	Vastaavat yleistaidot ja ammatillinen osaaminen
Tieto-, viestintä- ja automaatiotekniikan kehitys	Tietokoneen ja -verkkojen käyttötaidot, medialukutaito, kriittinen ajattelu, ongelmanratkaisutaidot, adaptiivinen eksperttiys
Globalisaatio	Kielitaito, kulttuurien tuntemus, suvaitsevaisuus, eettisyys, adaptiivinen eksperttiys
Jatkuva muutos, kompleksisuus, epävarmuus	Oppimisen taidot, reflektiivisyys, joustavuus, luova sopeutuvuus, yrittäjäystaidot, monialaisuus, rajanylitystaidot, kyky sietää paineita ja epävarmuutta, progressiivinen ongelmanratkaisu, adaptiivinen eksperttiys
Verkostoituminen, tiimityö, projektit	Sosiaaliset taidot kuten yhteistyötaidot, suullinen ja kirjallinen kommunikaatiotaito, esiintymistäidot, monialaisuus, rajanylitystaidot, työprosessitietämys, adaptiivinen eksperttiys
Symbolianalyttinen työ	Abstrakti ajattelu, järjestelmäajattelu, tiedon prosessointi, kokeileminen, innovatiivisuus, visiointikyky, progressiivinen ongelmanratkaisu, adaptiivinen eksperttiys
Henkilöpalvelut	Sosiaaliset taidot, adaptiivinen eksperttiys
Rutiinituotantopalvelut	Luotettavuus, täsmällisyys, rutiinieksperttiys

Yksi keskeisimpiä työelämän muutosten alueita on viime vuosikymmeninä ollut tieto-, viestintä- ja informaatioteknologian kehitys. Tämä edellyttää luonnollisesti kaikilla aloilla ja lähes kaikissa ammattitehtävissä tietotekniikan käyttämistä tavalla tai toisella. Tietokone- taidoista onkin tullut keskeisiä kansalaistaitoja. Tietokoneiden ja -verkkojen käyttö edellyttää luonnollisesti käytettävien ohjelmistojen hallintaa mutta myöskin medialukutaitoa, kriittisyyttä ja ongelmaratkaisutaitoja.

Toinen keskeisesti tietoyhteiskuntaan liittyvä piirre on globalisaatio ja kansainvälistyminen, mikä ilmenee työvoiman, informaation ja rahan liikkuvuutena yli kansallisten rajojen. Monissa ammateissa työskennellään kansainvälisissä ympäristöissä tai kohdataan jatkuvasti vieraiden kulttuurien edustajia. Tämä edellyttää kielitaitoa, kulttuurien tuntemusta, suvaitsevaisuutta ja eettisyyttä.

Työelämän yleisinä piirteinä on usein mainittu myös jatkuva muutos, kompleksisuus ja yhä lisääntyvä epävarmuus monista tuotantoon ja markkinoihin liittyvistä tekijöistä. Tällaisessa tilanteessa koulutusjärjestelmässä ei pystytä yksityiskohtaisesti ennakoimaan kaikkia tulevaisuuden työntekijöiden ammattitaitotarpeita vaan huomiota on kiinnitettävä elinikäisen oppimisen taitoihin. Myös yrittäjyyden merkitys sekä sisäisenä yrittäjyytenä että yrittäjänä toimimisena on tullut yhä tärkeämmäksi työelämässä menestymisen ehdoksi.

Tietoyhteiskuntaa on kuvattu myös verkostojen yhteiskunnaksi, mikä ilmenee sekä organisaatioiden että niissä toimivien yksittäisten työntekijöiden tasolla. Monilla elinkeino- toiminnan alueilla verkostojen toimivuus on kilpailukyvyyn eilinehto. Samoin yksilötasolla työelämässä menestyminen edellyttää usein toimivia verkostoja, vähintäänkin oman tiimin tai työryhmän tasolla, mutta usein myös organisaation ulkopuolelle ulottuvana kontaktijärjestelmänä. Suomessa vuosituhannen vaihteessa tehtyjen tutkimusten mukaan yli 80 % työntekijöistä teki työssään tiimityötä (Blom ym. 2001).

Tunnettujen tietoyhteiskuntateoreetikkojen Robert Reichin (1995) ja Manuel Castellsin (2000) mukaan työtehtävät yhteiskunnassa ovat jakautumassa pääasiassa kolmeen ryhmään: rutiinitehtäviin, henkilöpalveluihin ja symbolianalyttisiin tehtäviin. Näissä kussakin tarvitaan erilaista osaamista: Rutiinitehtävissä on tärkeää luotettavuus, täsmällisyys, ohjeiden noudattaminen ja ns. rutiinieksperttiys, jolla tarkoitetaan hyvää suoritusta jatkuvasti samankaltaisina toistuvissa tehtävissä (Hatano & Inagaki 1992). Henkilöpalveluissa tarvitaan lisäksi sosiaalisia taitoja kuten kommunikaatiotaitoja ja hyvää asiakaspalvelua. Symbolianalyttisillä tehtävillä tarkoitetaan sellaisia työtehtäviä, joissa ei suoranaisesti tuoteta tavaroita tai palveluja vaan ratkaistaan erilaisia ongelmia esimerkiksi verbaalista tai visuaalista informaatiota käsittelemällä. Tällainen työskentely sisältää paljon suunnittelua, neuvotteluja, kokouksia, muistiodien ja raporttien tekemistä. Tyypillisiä symbolianalyttisiä ammatteja ovat esimerkiksi insinöörit, suunnittelijat, neuvojat, konsultit, media-ammattilaiset, markkinointi-ihmiset jne. Symbolianalyttinen työ edellyttää Reichin (1995) mukaan etenkin abstraktia ajattelua, systeemiajattelua, kokeilemista ja yhteistyötaitoja.

Edellä kuvatuissa näkemyksissä tietoyhteiskunnan työnjaosta, tehtävistä ja taidoista näyttäisi korostuvan vastakkainasettelu rutiinistyön ja ongelmanratkaisua vaativan symbolianalyttisen työn välillä. Käytännössä monissa ammateissa kuitenkin yhdistyvät rutiinitehtävät, henkilöpalvelut ja symbolianalyttiset tehtävät. Viimeaikaiset työprosesseja koskevat tutkimukset viittaavat siihen, että ns. rutiinistyöt eivät aina ole niin rutiininomaisia kuin on oletettu vaan niissäkin painottuvat älylliset taidot samoin kuin symbolianalyttisissä tehtävissä. Esimerkiksi Kazuo Koike (2002) on tutkinut suoritusasteen työntekijöiden työprosesseja Japanin pitkälle automatisoituneessa autoteollisuudessa ja päätenyt johtopäätökseen, että keskeinen tekijä tehokkuuden lisäämisessä ovat nimenomaan työntekijöiden älylliset taidot, ongelmien käsittelyn taito sekä kyky toimia poikkeavissa ja muuttuvissa tilanteissa. Kun koneet suorittavat rutiinit, työntekijöiden on osattava ratkaista odottamattomia ongelmatilanteita. Tällöin tarvitaan rutiinieksperttiyden lisäksi adaptiivista eksperttiyttä eli taitoa selviytyä vaihtuvissa ja uusissa tilanteissa. Tämänkaltaista eksperttiyttä on kuvattu myös kuvattu progressiivisen ongelmanratkaisun käsitteen avulla (Bereiter 2002; Bereiter & Scardamalia 1993). Tällä tarkoitetaan sitä, että ammattilainen pyrkii ratkaisemaan jatkuvasti yhä haastavampia ongelmia. Kun tietyt asiat sujuvat rutiinilla, vahva ammattiosaaja sijoittaa henkisiä resurssejaan työnsä ja ammattitaitonsa jatkuvaan kehittämiseen.

Työelämässä vaadittavia taitoja voidaan ryhmitellä siis sen mukaan, liittyvätkö ne rutiinitehtävien hoitamiseen vai vaihtuvien ja yhä uusien ongelmien ratkaisuun. Toisaalta taitoja voidaan tarkastella myös sen mukaan, onko taustalla oleva käsitys taidosta yksilöllinen vai kontekstuaalinen eli ottaako se huomioon työympäristön piirteet. Näiden mukaisesti taitoja voidaan kuvata taulukossa 2 esitetyn nelikentän avulla. Kun taidot on nähty yksilöllisenä ominaisuutena ja on tarkasteltu rutiinitehtäviä, on puhuttu avaintaitojen merkityksestä (esim. tietokoneenkäyttötaito). Kun on taas tarkasteltu vaativampia tehtäviä, joissa joudutaan käsittelemään vaihtuvia ongelmia, on puhuttu yrittäjäystaidoista tai symbolianalyttisistä taidoista. Kun taito on nähty kontekstuaalisena (eli asiana, jossa tarkastelussa otetaan huomioon yksilön ominaisuuksien lisäksi myös työympäristön vaatimukset) ja on tarkasteltu rutiinitehtäviä, on puhuttu avainkvalifikaatioista. Monimutkaisten ongelmien käsittelyssä taas on korostettu monialaisuutta, ajattelutaitoja ja rajanylitystaitoja eli kykyä toimia erilaisissa ympäristöissä.

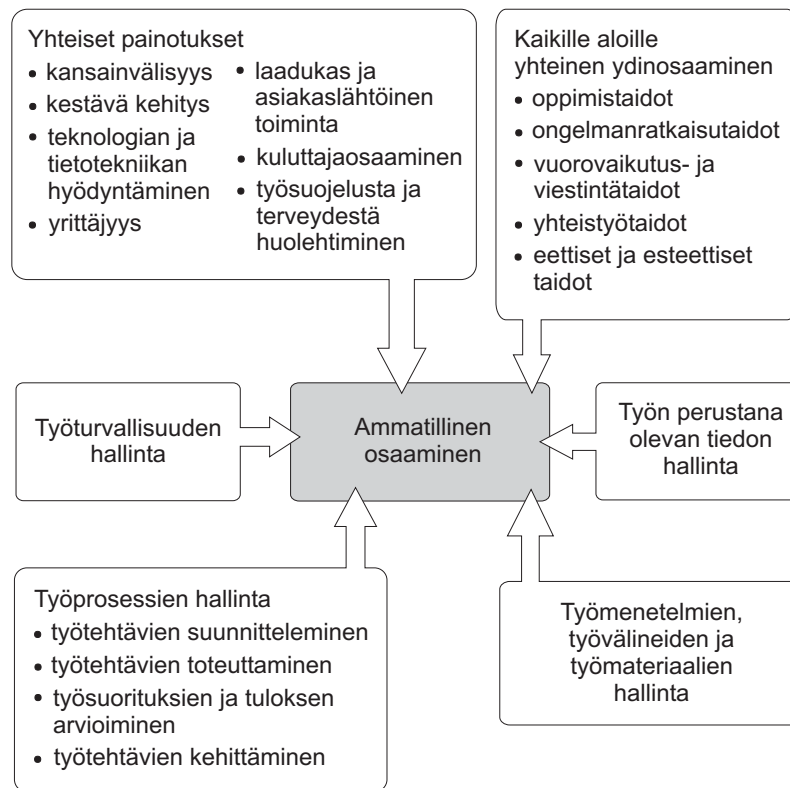
Millä tavalla edellä kuvatut tietoyhteiskunnan ammattitaitovaatimukset sitten näkyvät ammatillisen koulutuksen tavoitteissa? Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman perusteissa (2000, 11–12, 88, 95) määriteltyjen ammatillisen osaamisen elementtien perusteella voi tehdä johtopäätöksen, että virallisten linjausten taustalla on sekä yksilöllinen että kontekstuaalinen käsitys taidosta. Lisäksi tavoitteissa näytävät olevan esillä rutiinitehtävistä suoriutumisen lisäksi muuttuvien ongelmien ratkaisemiseen perustuvan ammattitaidon hankkiminen. Kuviossa 2 on esitetty suomalainen malli ammatillisen perus-

**Taulukko 2.** Erilaisten yleistaitojen luokittelu (Griffiths ym. 2000, 11; suom. Virolainen & Valkonen 2002, 41)

	Tarkastelun kohteena	Työtehtävien luonne	
		Rutiinitehtäviä	Uusia ongelmia
Taidon käsitteet	Yksilöllinen käsitys taidosta	<b>Avaintaidot (skills)</b> (esim. todistus luku- ja laskutaidosta ja tietoteknisistä valmiuksista)	<b>Yrittäjyystaidot (skills)</b> (esim. kyky toimia tehokkaasti välittömässä työympäristössä)  <b>Symbolianalyttiset taidot</b> (esim. kyky erityisasiantuntijuuden soveltamiseen)
	Kontekstuaalinen käsitys taidosta	<b>Avainkvyt (qualification)</b> (esim. teknisten, sosiokulttuuristen ja osallistumiskykyjen hyödyntäminen työpaikalla)	<b>Monialaisuus (skills)</b> (esim. kyky toimia erilaisten asiantuntijuuksien välimaastossa)  <b>Ajattelun taidot (skills)</b> (esim. kyky symbolisen tiedon käsittelyyn)  <b>Rajanylitystaidot (skills)</b> (esim. kyky toimia tehokkaasti erilaisissa ympäristöissä)

tutkinnon tuottaman ammatillisen osaamisen osatekijöistä (Kinnunen & Halmevuola 2003). Mallin yläosassa esitetään opetus suunnitelman perusteissa mainitut painotukset (kansainvälisyys, kestävä kehitys jne) sekä kaikille aloille määritelty yhteinen ydinosaaminen (oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot jne). Mallin keskiosassa tulevat esiin työn perustana olevan tiedon hallinta ja työturvallisuuden hallinta. Alimmaisena kuviossa on lueteltu työprosessien hallintaan liittyvät osatekijät sekä työmenetelmien, -välineiden ja -materiaalien hallinta. Kun tätä mallia tarkastellaan suhteessa tietoyhteiskuntakehityksen edellyttämään osaamiseen (taulukko 1), havaitaan, että mallissa on melko hyvin yleisellä tasolla edustettuna erilaiset osaamisvaatimukset, vaikkakaan kovin eksplisiittisesti ei painoteta adaptiivista eksperttiyttä ja siihen liittyvää muutosvalmiutta ja rajanylitystaitoja – eli kykyä toimia erilaisissa ympäristöissä. Progressiiviseen ongelmanratkaisun ideaan viittaava työtehtävien kehittämisen näkökulma on kuitenkin selkeästi esillä.





**Kuvio 2.** Ammatillisten perustutkintojen tavoitteena oleva ammatillinen osaaminen (Kinnunen & Halmevuori 2003, 71)

### 3.3 Ammatillinen asiantuntijuus ja sen kehittyminen

Tässä alaluvussa tarkastellaan ammattitaidon kehittämisen näkökohtia asiantuntijuustutkimukseen pohjautuen. Käsite "asiantuntijuus" liitetään usein korkeakoulutuksen tuottamaan osaamiseen, mutta kansainvälisessä eksperttityyden tutkimuksessa termillä on kuitenkin toisenlainen merkitys: sillä viitataan yleensä korkeatasoiseen osaamiseen koulutustasosta riippumatta.

Edellä jo viitattiin kahteen eksperttityyden lajiin, *rutiinieksperttityyden* ja *adaptiiviseen eksperttityyden*. Tämän erottelun ovat tehneet japanilaiset tutkijat Hatano ja Inagagi (1992). Rutiiniekspertillä he tarkoittavat henkilöä, joka suoriutuu menestyksellisesti tehtävistään tutuissa ympäristöissä ja tilanteissa. Adaptiiviset ekspertit sen sijaan pystyvät ratkaisemaan ongelmia myös muuttuvissa tilanteissa ja kehittämään uutta ymmärrystä näin tehdessään. Rutiiniekspertit ovat siis eksperttejä niin kauan kuin tehtävät ja tilanteet pysyvät samanlai-

sina, kun taas adaptiiviset ekspertit pystyvät toimimaan menestyksellisesti myös muuttuvissa olosuhteissa.

Bereiter ja Scardamalia (1993) määrittelevät eksperttiyden tietynlaisena toimintatapana, *asteittain etenevänä eli progressiivisena, ongelmanratkaisuprosessina*, jossa ihmiset jatkuvasti refleктоivat ja määrittelevät uudelleen tehtäviään. Kun ekspertti on saanut ratkaistuksi jonkin tehtäväkenttäänsä kuuluvan ongelmaan, siitä ei seuraa rutinoituminen vaan uuden ongelman asettaminen, joka on entistä monimutkaisempi. Tällä tavoin asiantuntija jatkuvasti kehittää työtään ja ammattitaitoaan, ylittää omia rajojaan ja oppii uutta. Toki tällaisellakin ekspertillä on ammatinsa perustaidot rutiininomaisesti hallinnassa, mutta keskeistä on, että taitojen rutinoituessa yksilö sijoittaa vapautuneita henkisiä voimavarojaan työnsä edelleen kehittämiseen. Kun asiantuntijuus määritellään tällä tavoin, Hatanon ja Inagakin luokittelussa ainoastaan adaptiiviset ekspertit ovat todellisia asiantuntijoita. Bereiter ja Scardamalia nimittäisivätkin rutiinieksperttejä ”kokeneiksi ei-eksperteiksi”, henkilöiksi jotka suoriutuvat hyvin tehtävistään, mutta eivät kehitä työtään ja asiantuntemustaan. Sen sijaan eksperttiys progressiivisena ongelmanratkaisuna tulee lähelle jatkuvan oppimisen ideaa. Näin määriteltynä ekspertit ovat henkilöitä, jotka ratkaisevat ongelmia yhä korkeammalla ja monimutkaisemmalla tasolla, ylittävät aikaisemman osaamisensa rajat, oppivat sekä menestyksestään että virheistään ja jatkuvasti kehittävät työtään ja ammattitaitoaan. Erilaisissa työtehtävissä ja erilaisissa työyhteisöissä rutiinieksperttiyden ja adaptiivisen eksperttiyden tarve painottuu eri tavalla, mutta nykypäivänä useimmissa työtehtävissä progressiivisen ongelmanratkaisun tai adaptiivisen ekspertin toimintamalli edistää sekä yksilön ammatillista kehittymistä että työyhteisön ja työn kehittämistä.

Asiantuntijuuden kehittämistä voidaan tutkia monesta eri näkökulmasta. Kai Hakkarainen kollegoineen (Hakkarainen, Palonen & Paavola 2002) on jäsentänyt näitä seuraavasti: *Kognitiivinen eli mielensisäinen näkökulma*, joka painottaa asiantuntijuuden tiedollista komponenttia, *osallistumisnäkökulma*, joka näkee asiantuntijuuden osallistumisena tiettyyn toimintakulttuuriin ja yhteisöön, ja *luomisnäkökulma*, joka korostaa asiantuntijuutta uuden tiedon luomisen prosessina. Tässä tutkimuksessa työssäoppimista tarkastellaan ainakin jossain määrin kaikista näistä kolmesta näkökulmasta käsin.

Asiantuntijuustutkimuksen kognitiivinen näkökulma on tuottanut tietoa mm. asiantuntijuuden keskeisistä elementeistä. Näitä on tutkimuksissa luokiteltu eri tavoin (ks. esim. Bereiter 2002; Bereiter & Scardamalia 1993; Eraut 1994; Eteläpelto & Light 1999). Yksi tapa on jakaa asiantuntijuus kolmeen osa-alueeseen, jotka ovat: 1) formaali teoreettinen tieto, 2) informaali käytännöllinen ja kokemuksellinen tieto sekä 3) itsesäätelytieto. *Formaalia tietoa* on kaikki se muodollinen tieto, jota voidaan eksplisiittisesti ilmaista esimerkiksi kirjoissa, oppitunneilla ja luennoilla. Tämä koostuu alan perusasioista sekä yleisemmästä teoreettisesta tai käsitteellisestä tiedosta. *Käytännöllinen tai kokemuksellinen tieto* eli ns. know-how (”tietotaito”, tai yksinkertaisemmin taidot) on luonteeltaan toiminnallista ja syntyy nimen-

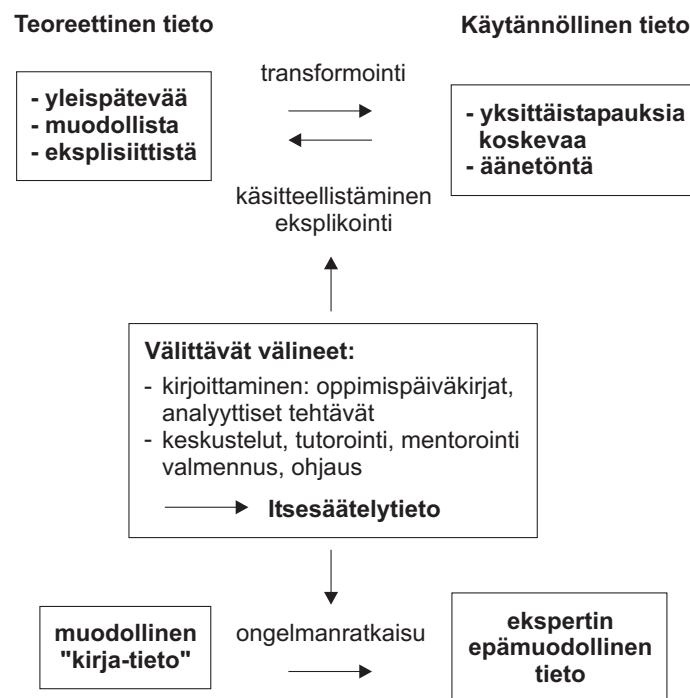
omaa kokemuksen kautta. Siksi puhutaankin monesti käytännöllisestä tai kokemuksellisesti tiedosta tai osaamisesta ja taidoista. Käytännöllinen tietämys on usein ainakin osittain automatisoitunutta ja usein luonteeltaan implisiittistä, hiljaista tietoa, jota saattaa olla vaikea ilmaista ja pukea sanoiksi. *Hiljainen, äänetön tieto* tai intuition kaltainen tieto kuvataan usein omana erillisenä asiantuntijuuden elementtinä, koska sillä on keskeinen asema eksperttisuorituksissa. Työhön liittyvässä oppimisessa ja työn kehittämisessä keskeistä on toisaalta eksplisiittisen tiedon sisäistäminen sanattomaksi tiedoksi, toisaalta implisiittisen tiedon eksplikoiminen (Nonaka & Takeuchi 1995; Simons & Ruijters 2004). Jotta asiantuntijuudelle ominaista intuitiivista tietämystä voi syntyä tarvitaan siis käytännöllistä kokemusta ja jotta käytännön tuomaa implisiittistä tietoa voidaan edelleen syventää ja uudistaa, tarvitaan erilaisia keinoja implisiittisen tiedon eksplikoimiseksi. Erityisesti sellaisissa tilanteissa, joissa kohdataan uudenlaisia ongelmia, joihin eivät automatisoituneet toiminnot riitä, tarvitaan reflektiivisyyttä ja metakognitiota, toisin sanoen *itsesäätelytietoa*. Tämä tietämys liittyy asiantuntijan oman toiminnan ohjaamiseen ja säätelyyn sekä laajemmin ymmärrettynä myös kollektiiviseen toimintaan, jossa kriittinen reflektio ulotetaan koko ammattikäytäntöön.

Teoreettinen tieto ja käytännöllinen tieto ovat luonteeltaan hyvin erityyppisiä. Teoreettinen tieto on muodollista, formaalia tietoa; se on yleispätevää ja eksplisiittistä. Sen sijaan käytännöllinen tieto perustuu kokemuksiimme yksittäistapauksista ja on luonteeltaan usein äänetöntä, hiljaista tietoa. Teoreettisen ja käytännöllisen tiedon integroinnin merkitys on ollut usein esillä viimeaikaisissa tutkimuksissa. Esimerkiksi Leinhardt kollegoineen (Leinhardt ym. 1995) on korostanut, että koulutuksessa tulisi transformoida eli muuntaa teoreettista tietoa sellaiseen muotoon, että sitä voitaisiin käyttää yksittäistapauksissa eli soveltaa käytäntöön ja toisaalta eksplikoida ja käsitteellistää kokemuksen kautta syntyvää hiljaista tietoa. Toisin sanoen opiskelijoiden tulisi käytännöllistää teoriaa ja teoretisoida käytäntöä, tarkastella teorioita käytännön kokemusten valossa ja käytännön kokemuksia teorioiden valossa.

Myös Bereiter ja Scardamalia (1993) ovat tarkastelleet teoreettisen tiedon ja käytännöllisen tiedon suhdetta asiantuntijuuden kehittymisessä. Heidän mukaansa koulutuksessa hankittu formaalinen, muodollinen tieto muuntuu ekspertin informaaliksi tiedoksi *ongelmanratkaisun* kautta. Formaali tieto muuntuu taidoiksi, kun sitä käytetään käytännöllisten ongelmien ratkaisuun ja informaaliseksi tiedoksi, kun sitä käytetään ymmärtämisen ongelmien ratkaisuun. Asiantuntijuuden kehittymisen kannalta onkin hyödyllisempää käyttää tietoa ongelmanratkaisuun kuin vain pyrkiä pänttämään sitä päähänsä.

Teorian ja käytännön lisäksi kolmannen asiantuntijuuden osa-alueen, eli itsesäätelyn, kehittäminen on myös tärkeää kytkeä yhteen teorian ja käytännön kanssa, jotta päästäisiin integroituneeseen asiantuntijuuden kehittämiseen. Tähän tarvitaan *välittäviä välineitä*, joi- ta hyödynnetään, kun teoriaa käytännöllistetään ja käytäntöä teoretisoidaan, ja kun ratkais-

taan käytännöllisiä ja ymmärtämisen ongelmia muodollisen tiedon pohjalta. Tähän on tärkeä kytkeä oman toiminnan reflektiivinen tarkastelu ja metakognitiivinen säätely. Välittäviä välineitä tähän voivat tarjota kaikki sellaiset toiminnot, joiden avulla voidaan eksplikoita hiljaista tietoa tai analysoida teoreettista tietoa ja käytännön kokemuksia. Tätä voidaan tehdä vaikkapa keskustelujen kautta ohjaajan, tutorin, mentorin tai pienryhmän kanssa, tai kirjoittamisen kautta esimerkiksi oppimispäiväkirjan, analyttisten tehtävien, portfolion ja itsearviointitehtävien avulla. Kun käytännöllisissä tilanteissa teoretietoa on käytetty käytännön ongelmien ratkaisuun, voidaan jälkikäteen sitä käyttää ymmärtämisen ongelmien ratkaisemiseen refleктоimalla omia kokemuksia ja pohtimalla niiden merkitystä käsitteellisen tiedon avulla. Tällä tavoin itsesäätelytieto kehittyy kytkeytyneenä ammattialan tieto- ja ongelmakenttään. Olennaista asiantuntijuudessa ja sen kehittämisessä onkin muodollisen teoreettisen tietämyksen, käytännöllisen tietotaidon sekä itsesäätelyn yhdistäminen joustavaksi toiminnaksi. (Ks. kuvio 3.)



**Kuvio 3.** Teorian, käytännön ja itsesäätelytiedon integroiminen koulutuksessa (Tynjälä 2004)

Kun työssäoppimisen erilaisia muotoja kehitetään koulutusjärjestelmän osaksi, vaarana on, että teoriaa ja käytäntöä aletaan entisestäänkin eriyttää toisistaan; koulutuksessa tapahtuva

oppiminen saatetaan kokea yhä enemmän teorian pänttäämiseksi, työssäoppimisjaksot "todellisen" ammattitaidon kehittämiseksi. Asiantuntijuuden kehittämisen kannalta olisi kuitenkin tärkeää kehittää oppimista, jossa teoria, käytäntö ja itsesäätelytaidot integroituvat. Tärkeää on myös yleisvalmiuksien ja ammatillisten valmiuksien oppimisen integrointi sekä konkreettisen tekemisen ja abstraktin ajattelun integrointi. (Tynjälä 2003a). Tässä tutkimuksessa yhtenä tarkoituksena onkin tutkia, missä määrin tällaisen integratiivisuuden periaatteet toteutuvat työssäoppimisessa.

### **3.4 Miten teoria ja käytäntö kytkeytyvät? – Erilaisia työpaikalla oppimisen malleja**

Edellisessä luvussa todettiin, että keskeistä osaamisen kehittämisessä on kolmen asiantuntijuuden elementin eli teorian, käytännön ja itsesäätelytaitojen kytkeytyminen toisiinsa aidoissa ongelmanratkaisutilanteissa. Niinpä työssäoppimisen tarkastelussakin tämä on yksi keskeinen näkökulma tässä tutkimuksessa. Tässä alaluvussa kuvataan, millä tavalla teoriaa ja käytäntöä on kytkeyty erilaisissa työssäoppimisen toteutuksissa eurooppalaisissa koulutusjärjestelmissä.

Guile ja Griffiths (2001; ks. myös Griffiths & Guile 2003; Virolainen 2004) ovat analysoineet Euroopan eri maissa ammatillisen koulutuksen käytäntöjä työkokemuksen hyödyntämisestä koulutuksessa. He ovat identifioineet viisi erilaista mallia, joista neljä edustaa perinteisimpiä lähestymistapoja ja viides uutta tapaa jäsentää työtä ja oppimista. Mallit eivät ole "puhtaita" siinä mielessä, että ne olisivat sellaisenaan täsmällisesti löydettävissä tiettyssä koulutusjärjestelmässä, vaan pikemminkin ne ovat analyttisiä kuvauksia, joiden tarjoamien käsitteiden kautta työssäoppimisen toteuttamista voidaan tarkastella. Kuitenkin monen maan koulutusjärjestelmässä voidaan havaita mallien mukaisia selkeitä painotuksia. Malleja Guile ja Griffiths nimittävät seuraavasti:

- 1) Perinteinen malli: opiskelijat vain "lähetetään" työelämään
- 2) Kokemuksellinen malli: työkokemus käsitteellisen ymmärryksen kehittäjänä ja yhteisenä kehittämisenä
- 3) Yleisten avaintaitojen malli: työkokemus mahdollisuutena avaintaitojen oppimiseen ja arviointiin
- 4) Työprosessimalli: kokonaisvaltainen työn ymmärtäminen
- 5) Konnektiivinen malli: informaalin ja formaalin oppimisen kytkeminen reflektiiviseksi oppimiseksi ja työn kehittäminen kumppanuuksien kautta.

*Perinteiselle mallille* on tyypillistä, että koulun tarjoaman formaalin tietopohjan omaksumisen jälkeen opiskelijat lähetetään työelämään, jossa heidän oletetaan automaattisesti omaksuman työelämässä tarvittavat tiedot, taidot ja asenteet. Tällä tavalla opiskelija mukautuu työn

olosuhteisiin. Tässä mallissa ei juurikaan kiinnitetä huomioita siihen, millä tavalla oppimisprosessi tapahtuu. Mallissa myös korostuu formaalin ja informaalin oppimisen sekä teorian ja käytännön erillisuus. Itsesäätelytaitoihin ei kiinnitetä huomiota lainkaan.

*Kokemuksellinen malli* pohjautuu mm. Deweyn ajatteluun tekemällä oppimisesta ja kokemuksellisen oppimisen malleihin (esim. Kolb 1984). Esimerkiksi Kolbin tunnetussa kokemuksellisen oppimisen mallissa korostetaan kokemuksen reflektoinnin merkitystä, vaikka Guile ja Griffiths eivät huomioi tätä kokemuksellista mallia kuvatessaan. He korostavat pikemminkin humanistiseen psykologiaan liittyvää opiskelijan persoonallisen ja sosiaalisen kehityksen painottamista työkokemuksen kautta. Tämä on heidän mukaansa johtanut parempaan dialogiin ja yhteistyöhön koulutusorganisaatioiden ja työpaikkojen välillä, jolloin voidaan puhua yhteisestä kehittämisestä. Huomion kiinnittäminen opiskelijan kokonaiskehitykseen johtaa siihen, että partnereiden (opiskelijan, oppilaitoksen ja työelämän) on neuvoteltava työharjoittelun yhteisestä tavoitteista. Lisäksi täytyy kehittää uudenlaisia pedagogisia käytäntöjä opiskelijoiden ohjaukseen ja työkokemusten reflektointiin ja arviointiin. Ajatuksena on siis vahva kumppanuus ja neuvottelu ja yhteinen kehittäminen. Guilen ja Griffithsin mukaan tämä ideaali ei kuitenkaan perinteisissä EU-maiden koulutusmalleissa ole toteutunut, vaan formaali koulutus ja työelämäkokemus ovat kulkeneet erillisinä.

Kolmas Guilen ja Griffithsin esittämä tapa järjestää työkokemusta koulutuksessa on tyypillinen brittiläinen *yleisten avaintaitojen malli*. Koulutuksen ja siihen liittyvän työharjoittelun tavoitteena on tuottaa tietyt etukäteen määritellyt oppimistulokset. Tällöin työssäoppimisessa keskeistä on tarkoin määriteltujen avaintaitojen saavuttaminen, jolloin työssäoppiminen suunnitellaan asetettujen oppimistulosten kautta korostaen opiskelijoiden itsenäistä suunnittelua. Opiskelija siis suunnittelee työssäoppimisjaksonsa avaintaitoluettelon tms. pohjalta. Tällöin työssäoppiminen ohjautuu opiskelijan, työpaikan ja oppilaitoksen välisenä sopimuksena, jossa opiskelijan itsearviointilla ja toisaalta ulkoisella avaintaitojen kehittymisen arvioinnilla on keskeinen osa. Ideaalina olisi, että työssäoppimisen kautta opiskelija kerää eräänlaista portfoliota osaamisestaan, ja opettajan tehtävänä on tukea tässä, mutta käytännössä mallia on toteutettu usein melko mekanistisella tavalla. Avaintaitomallin keskeinen ajatus on, että huomiota on kiinnitettävä oppimistulokseen eikä siihen millä tavoin se on saavutettu. Niinpä monet näyttömenettelyt ja erityisesti näyttötutkinnot ovat tässä mielessä avaintaitomallin sovelluksia.

*Työprosessimallia* edustaa esimerkiksi saksalainen duaalijärjestelmä, jossa opiskelija käy rinnakkain koulussa ja työssä, esimerkiksi kaksi päivää viikosta koulussa ja kolme päivää työssä. Huomiota kiinnitetään erityisesti ns. työprosessitietämykseen eli laaja-alaiseen ja kokonaisvaltaiseen työprosessien ja työorganisaation tuntemukseen, jolloin yksittäiset työtehtävät nähdään osana kokonaisuutta (esim. Boreham, Samucay & Fischer 2002). Tarkoituksena on tuottaa työprosessitietämystä, jossa korostuu työikäntöjen oppiminen aidossa

työn kontekstissa. Tällöin työssäoppimisen tarkoituksena on auttaa opiskelijaa sopeutumaan alati muuttuvaan työelämään antamalla mahdollisuuden osallistua käytännön yhteisöjen toimintaan. Oletuksena on, että vain oppimalla ymmärtämään työpaikan kontekstia voidaan saada aikaan todellista tietojen ja taitojen siirtovaikutusta eri ympäristöstä toiseen. Työprosessien hahmottaminen edellyttää sitä tukevaa opetusta, joka liittyy käytännön kokemukseen ja tarkastelee yksittäisiä työtehtäviä laajemmassa kontekstissa. Työprosessimallia on kritisoitu siitä, että siinä saatetaan olettaa pelkän työkokemuksen tuottavan työprosessitietämystä. Kuitenkaan pelkkä kokemus ei työprosessitietoa synnytä, vaan se edellyttää työkokemuksen tarkastelua käsitteellisin välinein, toisin sanoen teorian ja käytännön integroimista.

*Konnektiivinen malli* ottaa muita malleja vahvemmin huomioon oppimisen kontekstin vaikutuksen oppimiseen, oppimisen tilannesidonnaisen luonteen ja ns. rajanylitystaitojen kehittämisen painotuksen. Siihen sisältyy myös uudenlainen opetussuunitelma-ajattelu, jossa olennaista on formaalin ja informaalin oppimisen yhdistäminen toisiinsa. Tähän liittyy työkokemusten käsitteellistäminen ja formaalin oppimisen hyödyntäminen työssä. Tähän malliin liittyy selkeästi viimeaikoina monessa yhteydessä korostettu teorian ja käytännön integroinnin merkitys ammatillisen asiantuntijuuden kehittämisessä. (esim. Leinhardt ym. 1995; Bromme & Tillema 1995, Tynjälä, Välimaa & Sarja 2003). Kun teoriaa ja käytäntöä kytetään toisiinsa, voidaan tuottaa sellaista transferiä eli siirtovaikutusta, jota on kutsuttu rajanylitystaidoiksi (esim. Engeström 1995), kyvyksi toimia erilaisissa konteksteissa. Konnektiivisen mallin tavoitteena on kriittisen, reflektiivisen ja työtään kehittävän ammattilaisen toimintamallin tuottaminen. Samanaikaisesti kehitetään sekä vertikaalista oppimista eli käsitteellisen ymmärryksen kasvua että horisontaalista oppimista eli kykyä toimia monenlaisissa ympäristöissä. Mallin toteuttaminen edellyttää työpaikkojen kehittämistä oppimisympäristöinä ja koulutuksen ja työelämän tiivistä yhteistyötä.

Kun näitä Guilen ja Griffithsin esittämiä työssäoppimisen malleja tarkastellaan suhteessa edellä esitettyihin näkemykseen teorian, käytännön ja itsesäätelytiedon integroinnista, voidaan havaita, että parhaat edellytykset siihen tarjoaa konnektiivinen eli yhdistävä malli, jossa korostuu opetussuunnitelmatasolta lähtevä formaalisen ja informaalisen oppimisen yhdistäminen. Niinpä keskeiseksi kysymykseksi työssäoppimisen tarkastelussa nousee se, miten teoriaa ja käytäntöä pystytään yhdistämään ja samalla kehittämään opiskelijan itsesäätelytaitoja. Käytännössä tämä merkitsee esimerkiksi sitä, että opiskelijalle annetaan oppimistehtäviä, joissa hän tarkastelee sekä omaa työtään että työpaikan toimintaa erilaisten teorioiden valossa ja arvioi itse omaa toimintaansa. Teorian ja käytännön syvällinen integrointi edellyttää, että koko opetussuunnitelma järjestetään tämän periaatteen mukaisesti. Samalla se edellyttää opettajien välistä yhteistyötä esimerkiksi niin, että yhteisten aineiden opetus ei ole irrallista ammatillisten aineiden opetuksesta ja työssäoppimisesta vaan näitä kytetään toisiinsa. Konnektiivisessa mallissa oppilaitoksessa ja työpaikalla

tapahtuvaa oppimista ei nähdä erillisinä, vaan niitä kytetään toisiinsa. Konnektiivinen malli sisältää myös elementtejä kokemuksellista mallista (reflektion merkitys) sekä työprosessimallista (tavoitteena kompetenssi toimia monenlaisissa ympäristöissä). Tässä tutkimuksessa yksi keskeinen tarkoitus on analysoida, missä määrin konnektiivisen mallin ja muiden mallien piirteitä esiintyy työssäoppimisen toteutuksessa Keski-Suomessa.

### 3.5 Työyhteisö oppimisen paikkana

Oppiminen työssä on luonteeltaan vahvasti sosiaalista ja se tapahtuu yhteistyössä kollegojen ja muiden työhön liittyvien verkostojen kanssa (Collin 2005). Työssä tapahtuvaa oppimista onkin kuvattu *osallistuvaksi oppimiseksi* (Billett 2004; Lave & Wenger 1991; Wenger 1998, ks. myös Sfard 1998). Tällä tarkoitetaan sitä, että oppimisprosessi tapahtuu osallistumalla tietyn käytännön yhteisön toimintaan ja tämän osallistumisen kautta oppijan ammattitaito ja ammatillinen identiteetti kehittyvät. Osallistuvaan oppimiseen vaikuttavat sekä yksilöön itseensä liittyvät tekijät että työpaikkaan liittyvät tekijät. Kysymyksessä on vastavuoroinen prosessi. Oppimisen kannalta on olennaista, miten työpaikka tarjoaa yksilölle mahdollisuuksia osallistua yhteisiin toimintoihin ja vuorovaikutukseen, mutta samanaikaisesti tärkeää on myös se, miten yksilöt hyödyntävät niitä osallistumisen mahdollisuuksia, joita työpaikka tarjoaa (Billett 2004). Oppijan oppimishistoria, aikaisemmat kokemukset, havainnot työpaikasta, motivationaaliset orientaatiot jne selittävät yksilöllisiä eroja siinä, missä määrin työpaikan osallistumis- ja oppimismahdollisuuksia oppija pystyy hyödyntämään. Tässä tutkimuksessa kiinnitetään huomiota erityisesti opiskelijoiden kokemuksiin työyhteisöstä ja motivationaalisten orientaatioiden merkitykseen työssäoppimisessa. Tässä alaluvussa tarkastellaan työyhteisöä oppimisen kannalta, motivationaalisia orientaatioita kuvataan seuraavassa alaluvussa.

Työyhteisön merkitystä työssä oppimisessa korostavat mm. toiminnan teoriaan perustuvat mallit, kuten Engeströmin ekspansiivisen oppimisen ja kehittävän työntutkimuksen ideat (Engeström 1987, 1995, 2004a). Näissä oppimista ei tarkastella yksilön vaan koko toimintajärjestelmien tasolla. *Ekspansiivinen oppiminen* on oppimista, jossa ei pyritä olemassa olevien käytäntöjen, tietojen tai taitojen omaksumiseen vaan tavoitteena on yhteisesti arvioida toimintaa ja kehittää uusia toimintamalleja. Tällöin opitaan siis jotakin, jota ei aiemmin ole ollut olemassa. Fuller ja Unwin (2004) ovat kehittäneet ekspansiivisen oppimisen idean pohjalta jatkumon, jolla voidaan kuvata, missä määrin työyhteisö edistää jäsentensä (opiskelijat mukaan lukien) oppimista. Tässä Fuller ja Unwin palauttavat siis ekspansiivisen oppimisen idean yksilöllisen oppimisen edellytysten tarkastelun tasolle. Jatkumon toinen pää kuvaa ekspansiivisuutta, toinen pää rajoittavuutta. Keskeistä on se, miten paljon ja minkälaisia mahdollisuuksia työpaikka tarjoaa osallistumiselle työyhteisön toi-



mintaan. Ekspansiivinen työyhteisö tarjoaa mahdollisuuksia osallistua monenlaisiin käytännön yhteisöihin, kun taas rajoittava työyhteisö rajoittaa osallistumismahdollisuuksia. Esimerkkinä ekspansiivisesta työyhteisöstä voisi olla työpaikka, jossa opiskelija työssäoppimisjaksonsa aikana voi tutustua monenlaisiin tehtäviin, työprosessien eri vaiheisiin ja erilaisissa tehtävissä toimiviin henkilöihin ja jossa opiskelijalla on mahdollisuus osallistua työn ja työyhteisön kehittämiseen. Tällöin myös työpaikka voi hyötyä opiskelijan panoksesta, eikä toimia pelkästään antavana osapuolena (ks. Sjöblom 2001). Sen sijaan työpaikka, jossa opiskelijalle annetaan vain tietyt kapeat ja rutiiniluontoiset tehtävät ja jossa opiskelijan vuorovaikutus muiden työntekijöiden kanssa on rajoitettua, on oppimismahdollisuuksia rajoittava työyhteisö.

Tuoreessa Helsingin kaupungin ammatillisten oppilaitosten työssäoppimista koskevassa tutkimuksessa (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005) todettiin, että opiskelijoiden kokemukset työyhteisöistä olivat voittopuolisesti positiivisia. Varsinkin sosiaali- ja terveysalalla työpaikoilla näytti olevan ekspansiivisen työyhteisöjen ominaisuuksia, sillä siellä opiskelijat kokivat muiden alojen opiskelijoita useammin, että he pystyivät vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla ja he kokivat, että myös muut työntekijät oppivat heiltä. Tutkimuksessa todettiin myös, että kaikilla tutkituilla aloilla ilmeni jonkin verran myös negatiivisiaakin työyhteisökokemuksia, kuten kiusaamista, yhteistyön hankaluutta ja yksin jäämistä ongelmien kanssa.

Helsingin työssäoppimisen tutkimuksessa havaittiin myös, ettei työyhteisön koko juurikaan ollut yhteydessä työssäoppimisen prosessiin tai tuloksiin liittyviin tekijöihin. Toisin sanoen sekä suurilla että pienillä työpaikoilla näytti olevan samat edellytykset järjestää työssäoppiminen opiskelijan oppimisprosessin ja -tulosten kannalta suotuisaksi. (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005.)

Työpaikan sosiaaliseen toimintaan osallistuminen on siis olennaista työssä oppimisen kannalta. Valleala ja Collin (2004) ovat tutkineet työntekijöiden välistä sosiaalista vuorovaikutusta ja havainneet, että sosiaalisen ilmapiirin ylläpitäminen ja eräänlainen ”vuorovaikutustyöskentely” ovat keskeinen osa arkista työtä. Myös aikaisemmat opiskelijoiden työssäoppimista koskevat tutkimukset (Lasonen 2001; Väisänen 2003; Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005) ovat painottaneet työpaikan sosiaalisten suhteiden merkitystä työssäoppimisen ammatillisessa koulutuksessa. Valleala ja Collin (emt.) esittävätkin, että työssäoppimisen ohjauksessa tulisi kiinnittää erityistä huomiota työyhteisön toimintaan ja opiskelijan omaan osallistumiseen sekä niitä koskevien tapausten ja havaintojen raportointiin. Seuraavassa käsitellään tarkemmin työssäoppimisen ohjausta.

### 3.6 Oppimisen ohjaus työpaikalla

Edellä kuvattuun perinteiseen työssäoppimisen malliin sisältyi ajatus siitä, että työkokemus sinänsä ja opiskelijoiden lähettäminen aitoihin työympäristöihin riittää opiskelijoiden valmentamiseksi työelämää varten. Tämän ajattelutavan mukaan ohjausta ja arviointia ei erikseen tarvita vaan oppiminen tapahtuu automaattisesti. Ammattitaidon ja asiantuntijuuden täysipainoisen kehittymisen kannalta pelkkä työkokemus ei kuitenkaan riitä. Työssä oppiminen ilman teoreettista pohjaa ja pedagogista ohjausta on suunnittelematonta ja satunnaista oppimista, jonka tuloksena voidaan oppia myös asioita, joita ei oikeastaan olisi tarpeellista oppia, esimerkiksi huonoja käytänteitä. Tämän vuoksi työssäoppimisen kehittämisessä onkin runsaasti kiinnitetty huomiota työssäoppimisen ohjauksen merkitykseen. Ammatillisten perustutkintojen opetussuunnitelman perusteiden mukaan työssäoppimisen tulee olla ohjattua ja arvioitua opiskelua, oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten ja työpaikalla on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjaukseen, valvontaan ja palautteen antamiseen.

Koli (2003) on tiivistänyt ohjauksen tehtävät neljään pääryhmään: sisäisen ja ulkoisen oppimisympäristön rakentaminen, opiskelijan ja oppimisympäristön välisen vuorovaikutussuhteen luominen, oppimisen edistäminen ja palautteen antaminen ja arviointi. Ohjaus on toimintaa, jonka kautta voidaan toteuttaa ammatillisen asiantuntijuuden kehittämisen keskeistä edellytystä: teorian, käytännön ja itsesätelytaitojen integroimista (ks. Boreham 2003; Leinhardt ym. 1995; Rökköläinen 2001; Tynjälä 2004; Tynjälä, Välimaa & Sarja 2003). Tämän integroinnin syvälinen toteuttaminen edellyttää konnektiivisen työssäoppimismallin mukaista läheistä yhteistyötä ohjauksen keskushenkilöiden eli oppilaitoksen opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä. Integrointia voidaan tukea erilaisilla ohjauksen välineillä kuten oppimistehtävillä, projekteilla, oppimispäiväkirjoilla, portfoliolla ja keskusteluilla (ks. Kuvio 3, edellä; Mäntylä 2001; Uusitalo 2001).

Ohjauksessa keskeistä on sosiaalinen vuorovaikutus ja keskustelu (Isokorpi 2003; Ojanen 2000; Rökköläinen 2001). Verbalisoinnin kautta sekä ohjattava että ohjaaja voivat välittää kokemuksiaan toisilleen ja antaa palautetta. Tämän vuoksi runsas keskustelu on tärkeä toimivan ohjauksen indikaattori. Erityisesti keskustelut, joihin osallistuvat kaikki kolme osapuolta, opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja, tarjoavat foorumin ammatillisen kehittymisen monipuoliselle arvioinnille ja palautteen antamiselle. Opetushallituksen ohjeiden mukaisesti (Tonet – Työssäoppimisen tietopalvelu 2005) arvioinnissa tulisi noudattaa kolmikantaperiaatetta, jossa arviointiin osallistuu opettajan ja työpaikkaohjaajan lisäksi myös opiskelija itse. Tämä on itsesätelytaitojen, kuten metakognitiivisten ja reflektiivisten taitojen, kannalta tärkeää.

Tilannesidonnaisen oppimisen mallin (Collins, Brown & Newman 1989; ks. myös Tynjälä 1999c, 138–143) mukaisesti opiskelijoiden ohjaamisessa voidaan erottaa erilaisia me-

netelmiä: mallintaminen, valmentaminen, tukeminen ja tuen asteittainen vähentäminen, ilmaiseminen, reflektio ja tutkiminen. Työssäoppimisessa mallintamista on esimerkiksi tilanne, jossa kokeneempi työntekijä näyttää opiskelijalle, millä tavalla jokin tehtävä suoritetaan ja samalla kuvaa ääneen toimintastrategioitaan. Valmentaminen on taas ohjausta, jossa opiskelija itse tekee tehtävää ohjaajan tarkkaillessa ja tukiessa. Tuen vähentäminen opiskelijan taitojen karttuessa on tärkeää itseohjautuvuuden kehittymisen kannalta. Opiskelijan kokemusten ja tunteiden ilmaiseminen ja oman toiminnan kriittinen reflektio ovat tärkeä osa ohjausvuorovaikutusta. Opiskelijoiden kannustamisella tutkivaan asenteeseen on tarkoitus edistää opiskelijan kriittistä reflektiivisyyttä ja itseohjautuvuutta.

### **3.7 Motivaatiotekijät ja oppimisen säätely työssäoppimisessa**

Oppimisen säätelyä voidaan kuvata kahden ulottuvuuden, itsesäätelyn ja ulkoahjautuvuuden kautta (esim. Vermunt 1998; ks. myös Ruohotie & Honka 2003, 79–110). Oppimisen itsesäätely tarkoittaa opiskelijan vastuunottoa opiskelustaan ja oppimisestaan. Itseään säätelevä opiskelija asettaa itselleen tavoitteita, säätelee motivaatiotaan ja suunnittelee toimintaansa. Ulkoahjautuvalta opiskelijalta puuttuu oma-aloitteisuutta, ja hän tekee yleensä vain sen mitä opettaja tai ohjaaja edellyttää. Oppimisen säätelyyn liittyvät keskeisesti motivaationaaliset prosessit.

Motivaationaalisia kysymyksiä on oppimisen tutkimuksen piirissä tarkasteltu varsin monesta erilaisesta näkökulmasta käsin (ks. esim. Ruohotie 1998; Tynjälä 1999a, 98–110; Volet & Järvelä 2001). Nyt toteutetussa tutkimuksessa motivaatiota tarkastellaan *tavoiteorientaatioiden* kannalta. Tavoiteorientaatioteorioiden mukaan yksilön toiminta on aina tavoitteellista, joko tiedostaen tai tiedostamatta. Yksilön toiminnan tavoitteissa ovat läsnä kognitiiviset, affektiiviset ja sosiaaliset elementit. Monissa tutkimuksissa on pystytty identifioimaan tiettyjä suuntautumistapoja eli tavoiteorientaatioita, joita on mm. seuraavassa kuvattavat orientaatiot.

#### *Tehtäväsuuntautuneisuus ja oppimisorientaatio*

Tehtäväsuuntautunut orientaatio tarkoittaa opiskelijan huomion ja toiminnan kohdistumista nimenomaan käsillä olevaan tehtävään ja sen sisältöön eikä ulkonaisiin tilannetekijöihin tai omaan itseen. Oppimisen yhteydessä tehtäväsuuntautuneisuus merkitsee käytännössä samaa kuin oppimisorientaatio. Tehtäväsuuntautunut opiskelija on motivoitunut itse tekemisen kohteesta ja oppimisesta. Hän on kiinnostunut ja innostunut tehtävästä. Tähän orientaatioon liittyy tunne oman toiminnan hallinnasta, pyrkimys oppia ja kehittyä sekä

usein toiminnan itsesääätely. Tehtäväorientaatioon tai oppimisorientaatioon liittyy yleensä myös opiskelijan usko siihen, että yrittäminen ja oppimisen tulos ovat suhteessa toisiinsa. Niinpä tehtäväorientoinut opiskelija ei tavallisesti lannistu epäonnistumisesta vaan jatkaa yrittämistä. (Ames 1992; Lehtinen ym. 1995; Niemivirta 1998; Salonen, Lehtinen & Olkinuora 1998; Vauras ym. 2001.) Työssäoppimisen tilanteissa tehtäväsuuntautunut ja oppimisorientoitunut opiskelija on siis aidosti kiinnostunut oppimisesta ja työstä ja toimii aktiivisesti tavoitteidensa saavuttamiseksi.

#### *Saavutusorientaatio / Suoriutumisorientaatio*

Saavutusorientaatiolle on tyypillistä pyrkimys hyviin suorituksiin. Kouluympäristössä tämä ilmenee hyvien arvosanojen tavoitteluna. Tällöin opiskelijaa ei välttämättä motivoi itse oppiminen, vaan se, että pystyy menestymään paremmin kuin toiset. Joskus suoriutumisorientaatioon saattaa myös liittyä pyrkimys hyvään menestykseen mahdollisimman vähäisillä ponnistuksilla. Oppiminen ei ole saavutusorientoituneessa toiminnassa itseisarvo vaan väline pääasiallisen tavoitteen eli menestyksen saavuttamiseen. Paras opiskelumenestys on usein opiskelijoilla, joilla sekä oppimisorientaatio että saavutusorientaatio ovat korkealla (esim. Tynjälä ym. 2004).

#### *Välttämisorientaatio ja minäsuuntautuneisuus*

Tähän orientaatioon liittyy epäonnistumisen pelko ja oman minän suojeleminen (Niemivirta 1998, 9). Opiskelijan huomion kohteena ja tavoitteena on epäonnistumisen kokemuksen välttäminen, minkä vuoksi hän karttaa tilanteita, joissa hän altistuu epäonnistumisen mahdollisuudelle. Opiskelija saattaa myös kieltää menestymisen arvon eikä pidä oppimista tai hyvää suoritusta edes tärkeänä. Tyypillistä välttämisorientoituneelle opiskelijalle on viivyttely tehtävien tekemisessä. Hän voi myös yrittää kiinnittää muiden huomion tehtävän kannalta toissijaisiin asioihin, jotka itse tuntee hallitsevansa paremmin. Jos minän suojeleminen on opiskelijan keskeinen strategia, puhutaan egodefensiivisestä orientaatiosta (Lehtinen ym. 1995; Vauras 1996) tai defensiivis-pessimistisestä strategiasta (Eronen ym. 1998). Egodefensiivisyys liittyy usein heikkoon itsearvostukseen, ja sillä on taipumusta vahvistaa itse itseään ja yleistyä muihinkin toimintoihin kuin niihin, joissa on varsinaisesti koettu epäonnistumisia.

#### *Sosiaalinen riippuvuussuuntautuneisuus*

Riippuvuusorientaatiossa motivaation lähteenä on toisilta ihmisiltä saatu palaute. Sosiaalisesti riippuvaiset opiskelijat hakevat hyväksyntää opettajilta, muilta opiskelijoilta tai työ-

säoppimistilanteissa esimerkiksi työpaikkaohjaajilta tai muilta työntekijöiltä. Heille on tyyppillistä etsiä vihjeitä siitä, mitä muut heiltä odottavat ja toimia sen mukaisesti. Sosiaaliseen riippuvuuteen liittyy siis ulkoaohjautuva toiminta, jatkuva toisten reaktioiden tarkkailu ja palautteen hakeminen muilta. Tällöin opiskelijan oma sisäinen motivaatio, itseohjautuvuus ja reflektiivisyys eivät pääse kehittymään. Koulussa sosiaalisesti riippuvaiset oppilaat ovat yleensä ”helppoja tapauksia”, koska he hakevat hyväksyntää opettajilta. Heille oppiminen ei kuitenkaan ole ensisijaisesti toimintaa motivoiva tavoite vaan väline sosiaalisen hyväksynnän tavoittamiseen. (Olkinuora & Salonen 1992; Salonen ym. 1998; Vauras 1996).

Edellä kuvatut tavoiteorientaation muodot eivät kuvaa yksilötyyppejä vaan erilaisia suuntautumistapoja, joita esiintyy enemmän ja vähemmän eri yksilöillä. Opiskelija voi siis olla samanaikaisesti esimerkiksi oppimisorientoitunut ja saavutusorientoitunut tai oppimisorientoitunut ja sosiaalisesti riippuvainen. Tässä tutkimuksessa motivationaalisia orientaatioita tarkastellaan suhteessa itsearvioituun työssäoppimisessa menestymiseen. Helsingin kaupungin työssäoppimistutkimuksessa (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005) havaittiin, että opiskelijat olivat vahvasti oppimisorientoituneita ja samalla myös saavutusorientoituneita. He siis olivat yleensä innostuneita sekä oppimaan työssä että menestymään siinä hyvin. Tutkimuksessa todettiin myös, että tavoiteorientaatiot olivat tärkeitä työssäoppimisessä menestymistä selittäviä tekijöitä. Eniten työssäoppimisessä menestymistä selitti välttämisorientaatio, joka oli negatiivisesti yhteydessä koettuun menestykseen. Toisin sanoen mitä vähemmän opiskelijalla oli välttämisorientaatiota, sen paremmin hän koki menestyneensä työssäoppimisessä. Myös oppimisorientaatiota lähellä oleva keksimis- ja kokeiluorientaatioksi nimetty suuntautumistapa sekä saavutusorientaatio olivat tärkeitä työssäoppimisessä menestymisen kannalta.

### **3.8 Tuloksia aikaisemmista työssäoppimisen tutkimuksista**

Tässä alaluvussa tarkastellaan muutamia aikaisempia suomalaisia työssäoppimisen tutkimuksia. Rajausta on ollut pakko tehdä, sillä työssäoppimisesta on tänä päivänä olemassa runsaasti erilaisia raportteja, julkaisuja ja artikkeleita. Tässä esiteltävien tutkimustulosten valintakriteereinä ovat olleet vertailtavuus tämän tutkimuksen tuloksiin sekä tieteellisyys.

#### **Silta-hanke**

Työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämistoiminta käynnistyi Suomessa 1990-luvun loppupuolella. Yksi merkittävimmistä ja myös ensimmäisistä työssäoppimisen kehittämis- ja tutkimushankkeista oli Euroopan sosiaalirahaston (ESR) rahoittama Silta-hanke (Silta am-

matillisesta koulutuksesta työelämään). Ideana hankkeessa oli, että työssäoppimista kokeiltiin rajallisessa määrässä oppilaitoksia ns. 2+1 -rakenteella. Siihen saakka ammatilliset perustutkinnot olivat olleet kaksivuotisia, ja tässä hankkeessa niiden päälle tarjottiin yhtä lisäopiskeluvuotta pääasiassa työssä oppien. Kokeilut toteutuivat vuosina 1998–2001, ja hankkeeseen osallistui 70 oppilaitosta ja koulutuksen järjestäjää. Kaikki koulutusalat olivat edustettuina, joskin eniten mukana oli tutkintoja tekniikan ja liikenteen alalta ja vähiten vapaa-aika ja liikunta-alalta. (Keränen 2001, 4; Pietari 1999, 4, 11.) Silta-hankkeen keskeisiä päämääriä olivat ammatillisen koulutuksen työelämävastaavuuden sekä nuorten työllistymisen parantaminen. Silta-hanke arvioitiin Jyväskylän yliopiston Koulutuksen tutkimuslaitoksen toimesta (Lasonen 2001), ja arvioinnissa tuotiin esille mm. työpaikkaohjaajien, opettajien ja opiskelijoiden kokemuksia Silta-kokeilusta.

Lasosen tutkimuksessa opettajat ja työpaikkaohjaajat näkivät keskeisiksi yhteistyön kohteiksi opiskelijoiden edistymisen seuraamisen, ohjauksen sekä arvioinnin. Työpaikkaohjaajat toivoivat lisätietoa ja tiiviimpää yhteistyötä opettajien kanssa ja tietoa opiskelijoiden perustutkintojen koulutusohjelmista ja opetussuunnitelmista. Samoin he toivoivat opettajien käyvän enemmän työpaikoilla, opettajien työharjoittelun lisäämistä, yhteisiä koulutuspäiviä ja molemminpuolisia konsultointeja. Heidän mukaansa oppilaitoksissa tulisi panostaa etenkin ammatin perusteiden ja teorian opettamiseen, jotta työpaikalla saataisiin mahdollisimman paljon irti. Opettajien tehtävissä taas korostui työssäoppimisen suunnittelijan, koordinaattorin ja ohjaajan roolit. Opettajien kokonaistyömäärä näytti lisääntyvän, vaikka konkreettiset opetustunnit vähentyivätkin. Lisääntyneestä työmäärästä ja epäselvistä toimenkuvista ja tehtäväkentistä huolimatta sekä opettajat että työpaikkaohjaajat näkivät työssäoppimisen hyvänä asiana. Työssäoppimisen edelleen kehittämisessä korostettiin yhteistyön ja verkostojen tärkeyttä, ja mm. myös sitä, että työssäoppiminen integroitaisiin paremmin opetussuunnitelmiin. (Lasonen 2001, 116–117.)

Silta-hankkeessa mukana olleet opiskelijat olivat mielestään oppineet työssäoppimisen aikana eniten oma-aloitteisuutta, käytännön taitoja, yhteistyötaitoja ja itseluottamusta. He myös pitivät oppimistaan mielekkäänä ja kokivat työssäoppimisen motivoivaksi tekijäksi opiskelussa. Opiskelijat myös uskoivat oppineensa juuri työelämässä tarvittavia taitoja ja parantaneensa siten työllistymismahdollisuuksiaan. Opiskelijoilla oli vaihtelevia näkemyksiä työssäoppimisen alkuperähdytyksestä työpaikoissa, tarve olisi ollut viikosta yli kuu-kauteen. Opiskelijoista 10 prosenttia oli kokenut myös ohjauksen puutteellisuuden työssäoppimisessa ongelmaksi. Kiire työssäoppimispaikoilla sekä nopeasti vaihtuvat työtilanteet olivat usein syynä ohjauksen puutteellisuuteen. Opiskelijat toivoivat myös opettajiltaan työssäoppimisen aikana yksilöohjausta. Keskeisiksi oppimisen muodoiksi työssäoppimisessa Lasonen näki itseohjautuvuuden ja reflektiivisyyden. (Lasonen 2001, 115–116, 118.)

Yhteenvedon voidaan todeta, että Silta-kokeilun osapuolet näkivät työssäoppimisen toteutumisen ja koulutuksen työelämävastaavuuden melko hyvänä. Samoin toinen kokei-

lun tavoite, nuorten työllistymisen parantaminen, katsottiin hyvin toteutuneeksi, sillä 60 prosenttia opiskelijoista arvioi työllistyvänsä valmistuttuaan, ja loput suunnittelivat jatkavansa opintojaan tai yhdistävänsä työnteon ja opiskelun. Puolet opiskelijoista suhtautui oman yritystoiminnan mahdollisuuteen kielteisesti ja puolet myönteisesti. (Lasonen 2001, 114; 117–118.)

### **Ammatillisen osaamisen ja itseohjautuvuuden kehittyminen**

Pentti Väisänen (2003) tarkasteli väitöskirjassaan opiskelijoiden työssäoppimista ammatillisissa perustutkinnoissa. Myös tämä tutkimus tehtiin työssäoppimisen kokeiluvaiheessa Pohjois-Savon alueella. Kaikki koulutusalat olivat mukana, mutta Väisänen (2003, 72) tiivistä koulutusalat kahteen ryhmään: palvelualojen ja tekniikan alan opiskelijoihin. Tutkimuksessa tarkasteltiin opiskelijoiden ammatillista osaamista, työelämän kvalifikaatioita sekä itseohjautuvuusvalmiutta. Lisäksi tutkimuksessa tarkasteltiin sitä, miten nämä muuttuivat opiskelijoiden arvioimana viiden työssäoppimiskuukauden aikana. (Väisänen 2003, 65–66.)

Opiskelijat kokivat ammattitaitonsa kehittyneen työssäoppimisen aikana: he oppivat työssä suunnittelemaan ja kehittämään työtään sekä oppivat työssä tarvittavia tietoja, taitoja ja toimintatapoja. Viiden kuukauden työssäoppimisen aikana opiskelijoiden ammatillinen osaaminen parani, etenkin ammattietiikan hallinta koheni. Palvelualan opiskelijat arvioivat kehittyneensä ammatillisessa osaamisessa työssäoppimisen aikana enemmän kuin tekniikan alan opiskelijat. Tätä selitettiin sillä, että palvelualojen opiskelijoilla oli myös parempi valmius itseohjautuun opiskeluun – itseohjautuvuutta pidettiin työssäoppimisen onnistumisen edistäjänä. Työelämän kvalifikaatioiden tarkastelussa ei viiden kuukauden työssäoppimisen aikana havaittu tilastollisesti merkitseviä muutoksia. Samoin kävi itseohjautuvuusvalmiuden tarkasteluissa. Viiden kuukauden aika on ilmeisesti liian lyhyt, jotta työelämän kvalifikaatiot tai itseohjautuvuusvalmius kehittyisivät merkitsevästi. (Väisänen 2003, 168–175.)

### **Syventäviä näkemyksiä työssäoppimisesta**

Mikko Peltomäki ja Heikki Silvennoinen (2003) tarkastelivat tutkimuksessaan työssäoppimisen käytäntöjä ammatillisessa peruskoulutuksessa Varsinais-Suomen alueella. Silta-hankkeen tapaan heillä oli mukana tutkimuksessa opiskelijoiden lisäksi myös opettajat ja työnantajien edustajat. Peltomäen ja Silvennoisen tutkimuksessa oli mukana viisi alaa: kone- ja metalliala, käsi- ja taideteollisuusala, kaupan ja hallinnon ala, luonnonvara-ala sekä sosiaali- ja terveysala. Opiskelija-aineisto kerättiin haastattelemalla ja yleistyksiä ajatellen se oli melko suppea, 25 opiskelijaa eli noin viisi opiskelijaa alaa kohden. Opettajilta

(n = 49) aineisto kerättiin kyselylomakkeilla ja haastatteluilla ja työelämävastaavilta (työpaikkaohjaajia ja työnantajia n = 10) myös haastatteleamalla. Haastatteluaineistojen avulla tässä tutkimuksessa saatiin koottua kyselylomaketutkimuksia syvällisempiä näkemyksiä työssäoppimisen käytännöistä ja kehittämishaasteista. Seuraavassa esitellään keskeisiä tuloksia kaikilta kolmelta osapuolelta.

Peltomäen ja Silvennoisen tutkimuksessa opiskelijoiden työssäoppimisesta saadut kokemukset ongelmiseen olivat alasta riippumatta yllättävän samankaltaisia. Tutkijat arvelivat syyksi sitä, että työelämän säännöt ja toimintamallit olivat kaikilla opiskelijoilla suunnilleen samoja. Opiskelijat olivat myös tässä tutkimuksessa kautta linjan tyytyväisiä työssäoppimiseen. Tutkijat myös tiivistivät, että ennen kaikkea opiskelijat ymmärsivät työssäoppimisen työkokemukseksi – nuorten mielissä työssäoppimisaika on ennen muuta mahdollisuus saada jalka työelämän oven väliin. Opiskelijat eivät juurikaan valittaneet ohjauksen puutteellisuudesta työssäoppimisjaksolla. Työssäoppimispaikoilla opiskelijat kiinnittivät huomiota lähinnä ohjauksen laatuun, joka ei aina ollut tarkoituksenmukaista. Samoin kouluopetuksen intensiivisyydessä oli opiskelijoiden mukaan toivomisen varaa, sillä koulussa työn tahti ja vastuullisuus eivät ole samaa luokkaa kuin työelämässä. Opiskelijat eivät nähneet koulun ja työpaikan (teorian ja käytännön) välillä kuilua. Koulun ”teoreettisuutta” kohtaan tunnettiin jonkinlaista vierautta, mutta opiskelijoiden mielestä koulussa opetettavassa ei ole mitään turhaakaan. Oman oppimisen hallitseminen, itsenäinen vastuunkato ja arvioiminen olivat ongelmallinen asia opiskelijoille. Esimerkiksi oppimispäiväkirja olisi yksi tällaiseen tehtävään soveltuva työväline, mutta oppimispäiväkirjakäytäntö on eri alojen opiskelijoille eri asia – jo valmius pitää oppimispäiväkirjaa on erilainen eri ryhmissä. Peltomäen ja Silvennoisen mukaan sosiaalialan tytöt kirjoittavat oppimispäiväkirjaan pitkiä ja pohtivia juttuja, mutta tekniikan pojat eivät kirjoita lyhyitäkään. Opiskelijoista vain 14 prosenttia ilmoitti saavansa vakituisen työpaikan ja lähes puolella (47 %) oli tiedossa tilapäinen työ. Kolmannes työtä saaneista oli saanut töitä työssäoppimispaikasta. Myös koulutusta haluttiin hankkia lisää. Oman yrityksen perustaminen ei näyttänyt kovin suositulta vaihtoehdolta. (Peltomäki & Silvennoinen 2003, 74–85; 101.)

Peltomäen ja Silvennoisen (2003) tutkimuksessa etenkin opettajat kokivat oman roolinsa olevansa parhaillaan muutoksen alla. Opettajan täytyi pelkän opettamisen sijaan nyt myös luoda yhteyksiä työelämään sekä organisoida ja koordinoita työssäoppimista. Tämä nähtiin ennen kaikkea palkka- ja resurssikysymyksenä. Opettajat olivat ottaneet erittäin myönteisesti vastaan mahdollisuuden päästä päivittämään työelämätietojaan työpaikoille (valmennusjaksot työpaikoissa). Opiskelijoiden työssäoppimispaikat olivat myös opettajien huolenaiheena. Toisaalta niitä oli toistaiseksi ainakin olemassa, mutta niiden taso vaihteli ja opiskelijoiden kiertoa ns. hyviin työssäoppimispaikkoihin ei aina saatu toteutetuksi, ja työssäoppiminen ei aina ollut mielekästä opiskelijalle hänen tieto- ja taitotasoonsa nähden. Työssäoppimispaikkojen hankkiminen opiskelijoille aiheutti töitä opettajalle. Opis-



kelijat itsekin kyllä niitä hankkisivat, ja tämä osattiin nähdä myös pedagogisesti tärkeänä asiana, mutta opettajat olivat huolissaan työpaikkojen suhtautumisesta jatkuviin yhteydenottoihin eri opiskelijoiden taholta. Monessa yhteydessä Peltomäki ja Silvennoinen mainitsivat sosiaali- ja terveystalouden erityisyyden. Siellä oltiin pisimmällä työssäoppimisen järjestämisessä; sosiaali- ja terveystalouden opettajat eivät itse asiassa näe, että työssäoppiminen olisi tuonut kovin paljon uutta heidän arkeensa. Työssäoppimisen kaltainen käytäntö on ollut sosiaali- ja terveystaloudella jo pitkään käytössä. Tällä alalla kuulla koulun ja työpaikan välillä ei ole, ja tämä näkyi myös opetussuunnitelmassa ja sen soveltamisessa. Kaiken kaikkiaan opettajat kokivat työssäoppimisen pääsääntöisesti hyväksi asiaksi, ja nykyiselläänkin se suurimman osan mielestä oli hyvin järjestetty. (Peltomäki & Silvennoinen 2003, 64–73.)

Työpaikkaohjaajat ja työnantajat taas näkivät työssäoppijoiden vastaanottamisessa hyviä ja huonoja puolia. Hyvinä puolina mainittiin esimerkiksi ne, että työssäoppijoiden avulla voidaan alentaa yritysten työvoimakustannuksia ja tasoittaa ruuhkahuippuja. Työssäoppimisjaksot antavat työnantajalle mahdollisuuden tutustua kunnolla opiskelijaan potentiaalisena työntekijänä. Joissakin paikoissa nuoren tuleminen työpaikalle nähtiin olevan jopa markkinaetukin, etenkin jos kaikki muut työntekijät ovat ikääntyneitä. Huonoina puolina työssäoppijoiden kohdalla mainittiin, että he eivät työpaikan näkökulmasta tuota hyvin, ja eikä heille ole tarjota kovin syvällistä ohjausta ajan puutteen vuoksi. Työpaikkaohjaajat eivät kokeneet olevansa pedagogisia asiantuntijoita, mutta halusivat silti osallistua työssäoppimisen suunnitteluun. He näkivät oleellisena, että opiskelijoille osoitetaan työelämän todellisuus – se, mitä koulussa ei voida jäljitellä. Kouluopetusta pidettiin vanhanaikaisena, liian yleisenä tai väärin asioihin keskittyvänä. Tässä asiassa heidän mielestään yritysten asiantuntemusta hyödynnetään liian vähän. (Peltomäki & Silvennoinen 2003, 86–91.)

### **Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana**

Kolmessa Helsingin kaupungin ammatillisessa oppilaitoksessa tehtiin lukuvuoden 2003–2004 aikana työssäoppimisen tutkimus, joka perustui opiskelijoiden itsearviointiin (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005). Tutkimus kohdistui sekä työssäoppimisen prosesseihin että oppimistuloksiin. Työssäoppimisen prosessin osalta tutkimuksessa kiinnitettiin huomiota ohjaukseen, työyhteisökokemuksiin, koulu- ja työssäoppimisen yhteyksiin sekä oppimisen muotoihin ja motivaatioon. Työssäoppimisen tulosten osalta arvioitiin ammatillisten ja yleistaitojen oppimista, itsenäisyyttä ja itsesäätelytaitojen kehittymistä, motivationaalisia tuloksia sekä työllistymistä.

Työssäoppimisen ennakkovalmennukseen, joka tapahtuu oppilaitoksessa ennen työssäoppimisjaksoille menoa, oli Helsingissä tyytymätön noin viidennes opiskelijoista. Samoin viidennes opiskelijoista olisi halunnut saada enemmän ohjausta työssäoppimisjaksolla. Ohjaustoiveet vaihtelivat oppilaitoksittain: ennakkovalmennukseen olivat tyytymät-

tömmimpiä tekniikan alan opiskelijat ja tyytyväisimpiä sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. Osat vaihtuivat, kun tarkasteltiin tyytyväisyyttä ohjaukseen työssäoppimisjaksoilla. Opiskelijoiden työyhteisökokemukset olivat sen sijaan voittopuoleisesti positiivisia kaikilla opiskelijoilla alasta riippumatta. Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhdistämisessä eroja tuli alojen välillä esille, sillä tämä yhdistäminen oli sujunut parhaiten sosiaali- ja terveysalalla, heikoimmin tekniikan alalla. Opiskelijoita motivoi opiskelussa eniten halu menestyä hyvin eli saavutusorientaatio sekä myös halu oppia uusia asioita eli oppimisorientaatio. Halu menestyä hyvin (saavutusorientaatio) oli yhteistä kaikkien oppilaitosten opiskelijoille, mutta halu oppia uusia asioita (oppimisorientaatio) oli voimakkain sosiaali- ja terveysalan opiskelijoilla ja heikoin tekniikan alan opiskelijoilla. (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005, 49–57; 61–62.)

Opiskelijat kokivat oppineensa työelämäjaksoilla ammatillisten taitojen lisäksi myös ns. yleisiä taitoja. Eniten he ilmoittivat oppineensa itsenäisyyteen liittyviä asioita (aloitteellisuutta, itseluottamusta, itsenäistä työskentelyä). Seuraavana tulivat ammatillisten taitojen oppiminen sekä oppimis- ja tiimityötaitojen oppiminen. Kaikissa oppimistuloksissa korkeimmat keskiarvot olivat sosiaali- ja terveysalalla ja matalimmat tekniikan alalla. Myös ammatilliseen kasvuun liittyvät asenteelliset oppimistulokset olivat opiskelijoiden arvioimana parhaat sosiaali- ja terveysalalla ja heikoimmat tekniikan alalla. (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005, 63–65.)

Opiskelijoista reilu puolet tähtäsi valmistumisen jälkeen suoraan työelämään, neljännes opiskelijoista aikoi jatkaa vielä opintojaan ja noin neljännes aikoi tehdä jotakin muuta. Työssäoppimispaikka tarjosi noin neljäsosalle opiskelijoista työpaikan valmistumisen jälkeen, neljännes sai työpaikan jostakin muualta ja noin puolella opiskelijoista ei ollut vielä tiedossa työpaikkaa valmistumisen jälkeen. Suurin osa opiskelijoista, 58 prosenttia, suhtautui yrittäjyyteen myönteisesti. Miehet suhtautuivat yrittäjyyteen myönteisemmin kuin naiset. (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005, 70–72.)

### **Yhteenvetoa**

Työssäoppimisen tutkimuksissa on edetty työssäoppimisen kokeilujen tutkimisesta kehitettyjen käytäntöjen ja toiminnan vaikuttavuuden arviointiin. Tehdyt tutkimukset ovat osoittaneet, että työssäoppimisella järjestelmänä on perusteltu paikkansa ammatillisen koulutuksen kentällä. Työssäoppimisen kaikki osapuolet ovat yhtä mieltä siitä, että työssäoppiminen on onnistunut ratkaisu. Opiskelijat oppivat työssäoppimisjaksoilla eniten itsenäisyyteen (esim. itseluottamus, aloitteellisuus) liittyviä asioita. Eniten kehittämistarpeita tutkimusten mukaan näyttää olevan opiskelijoiden ohjauksessa. Ohjauksen puutteista raportoivat opiskelijat, mutta myös opettajat ja työpaikkaohjaajat ovat huolestuneita siihen liittyvistä asioista. Opettajat toteavat, että heidän työkuveransa on muuttumassa työssäoppi-

## Teoreettisia lähtökohtia

misen myötä. Heidän kokonaistyömääränsä vain lisääntyy, vaikka opetukseen käytettävät tunnit vähenevät. Opettajilta vaaditaan nykyisin taitoa luoda yhteyksiä työelämän suuntaan. Työpaikkaohjaajat toivovat lisätietoa työssäoppimisesta ja enemmän kontakteja opettajiin. Useimmissa tutkimuksissa todetaan koulutusalojen välillä olevan eroja työssäoppimiseen liittyvissä seikoissa. Useassa yhteydessä mainitaan sosiaali- ja terveysalan erityisyys positii-visessa mielessä.

Tässä luvussa on tarkasteltu tutkimuksen teoreettisia lähtökohtia. Keskeisen näkökulman työssäoppimisen tarkasteluun tarjoavat Guilen ja Griffithsin (2001) esittämät työssäoppimisen mallit (perinteinen, kokemuksellinen, avaintaito-, työprosessi- ja konektiivinen malli). Yksi tutkimuksen tavoitteista on analysoida näiden mallien ilmenemistä työssäoppimisen toteutuksessa. Erityistä huomiota kiinnitetään ammatillisen asiantuntijuuden kehittämisen kannalta ihanteellisena mallina pidetyn konektiivisen mallin piirteisiin. Lisäksi työssäoppimisen tarkastelussa huomiota kohdistetaan oppimisprosessien kannalta tärkeisiin työyhteisöjen ja oppimisen ohjauksen piirteisiin sekä opiskelijoiden motivaatioihin tavoiteorientaatioteorioiden pohjalta. Työssäoppimisen tulosten analysointi pohjautuu toisaalta opetussuunnitelmissa esitettyihin tavoitteisiin, toisaalta kirjallisuudessa kuvattuihin nyky-yhteiskunnan yleisiin ammattitaitovaatimuksiin. Nämä voidaan tiivistää kolmeen ryhmään: spesifeihin ammatillisiin valmiuksiin, yleisiin työelämätaitoihin sekä itsesäätelytaitoihin.



## 4 Tutkimuksen toteuttaminen

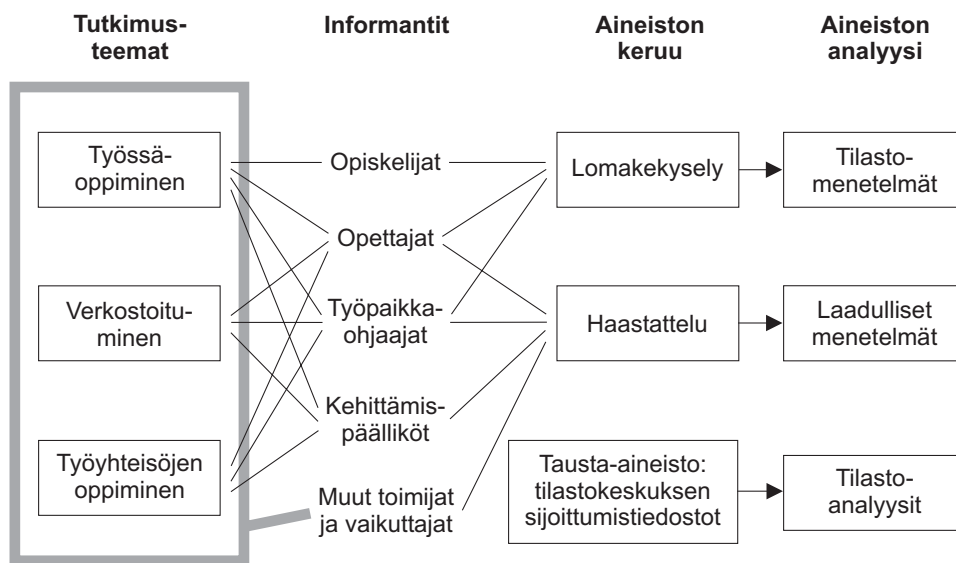
### 4.1 Tutkimuksen tavoitteet ja tutkimuskysymykset

Tämän tutkimuksen tarkoituksena oli tuottaa tietoa Taitava Keski-Suomi -kehittämistyön vaikuttavuudesta kolmella keskeisellä kehittämistyön osa-alueella, jotka ovat työssäoppimisen laatu, oppilaitos-työelämä verkostojen toimivuus ja työyhteisöjen oppiminen. Nyt käsillä olevassa tutkimuksen ensimmäisessä osaraportissa tarkastellaan ensiksi mainittua teema-alueetta eli työssäoppimista. Tutkimuksessa asetettiin seuraavat tutkimuskysymykset:

1. Mitä eri työssäoppimisen mallien piirteitä Keski-Suomen alueen ammatillisessa koulutuksessa ilmenee?
2. Miten opiskelijat kokevat työssäoppimisen: mitä he kokevat oppineensa, millä tavalla ja kenen kanssa? Miten he kokevat saamansa ohjauksen?
3. Millä tavalla teorian, käytännön ja itsesäätelytaitojen integrointia on edistetty?
4. Mitkä ovat opettajien ja työpaikkaohjaajien käsitykset työssäoppimisen kehittämistarpeista?
5. Millä tavalla työelämäyhteistyö on organisoitu?
6. Onko työssäoppimisen prosesseissa ja tuloksissa eroa pääkaupunkiseudun ammatillisiin oppilaitoksiin verrattuna?

## 4.2 Tutkimusasetelma ja tutkimuksen kohdejoukko

Taitava Keski-Suomi -tutkimuksen kokonaisuuden tutkimusasetelma on esitetty kuviossa 4. Tutkimuksessa kerättiin aineistoa kolmeen teema-alueeseen eli työssäoppimiseen, oppilaitosten ja työelämän verkostoitumiseen sekä työyhteisöjen oppimiseen liittyen. Tässä luvussa kuvataan työssäoppimiseen liittyvää aineiston keruuta. Kahden muun alueen tutkimusmetodiikka on kuvattu osaraportissa II (Tynjälä, Nikkanen, Volanen & Valkonen 2005).



Kuvio 4. Tutkimusasetelma

Kohdejoukkona työssäoppimista koskevassa osatutkimuksessa olivat opiskelijat, opettajat, työpaikkaohjaajat, Taitava Keski-Suomi -hankkeen kehittämispäälliköt eri toimialoilta sekä Taitava Keski-Suomi -hankkeen keskeisiä toimijoita ja vaikuttajia. Seuraavassa kuvataan tarkemmin kutakin kohdejoukkoa.

Opiskelijoista mukaan tulivat kaikki viimeisen vuoden perustutkinto-opiskelijat Keski-Suomesta. Aivan kaikki Keski-Suomen opiskelijat eivät ole mukana tutkimuksessa, sillä jätettiin aikuisopiskelijat ja Jyväskylän ammattiopiston konservatorion opiskelijat. Tutkimus käsittää siis peruskoulu- ja ylioppilaspohjaiset nuorisooasteen perustutkinto-opiskelijat. Konservatorion opiskelijoiden poisjättäminen johtui siitä, että konservatorio oli tutkimuksen alkaessa juuri siirtynyt Jyväskylän ammattiopiston alaisuuteen eikä se näin ollen ollut osallistunut Taitava Keski-Suomi kehittämissyhteistyöhön ennen tutkimusajankohtaa.

Viimeisen perustutkintovuoden opiskelijat valittiin tutkimuksen kohdejoukoksi, koska heillä on eniten kokemusta työssäoppimisesta ja koska tällä tavalla mahdollistuu myös tulosten vertailu pääkaupungin vastaavanlaisiin tuloksiin (Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa toteutettiin viimeisen opiskeluvuoden opiskelijoita koskeva työssäoppimisen tutkimus 2003–2004, ks. Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005).

Tutkimus kohdistuu kaikkiin Keski-Suomen perustutkintoja järjestäviin koulutusaloihin, joita ovat luonnonvara-ala, tekniikan ja liikenteen ala, kaupan ja hallinnon ala, matkailu-, ravitsemis- ja talousala, sosiaali- ja terveysala sekä kulttuuriala. Alojen välisessä tarkastelussa käytetään siis sitä koulutusalaaluokitusta, joka oli voimassa aineistoa kerättyä keväällä 2004. (Koulutusalaaluokitus muuttui jonkin verran 1.1.2005 alkaen. Suurin muutos koski kaupan ja hallinnon alaa, jota vastaava uusi koulutusala on nykyisin yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala. Luonnonvara-ala muuttui luonnonvara- ja ympäristöalaksi. Sosiaali- ja terveysalaan yhdistettiin myös liikunta-ala. Uusina aloina luokitukseen tulivat humanistinen ja kasvatustieteiden ala sekä luonnontieteiden ala.) Kaiken kaikkiaan tämän tutkimuksen opiskelijat edustivat 28 eri perustutkintoa.

Opettajien kohdejoukkoon kuuluivat alueen kaikki ammatillisen peruskoulutuksen opettajat. Mukana olivat niin nuorisoasteen kuin aikuiskoulutuksenkin opettajat. Konservatorion opettajat jätettiin pois tutkimuksesta samoin perustein kuin konservatorion opiskelijat. Otantaa ei suoritettu opiskelijoiden tai opettajien kohdalla, vaan kyseessä oli molempien ryhmien kohdalla kokonaistutkimus.

Työpaikkaohjaajien kohdejoukko oli lukumäärältään ennalta hieman epämääräinen, sillä virallisia tilastoja työpaikkaohjaajien määristä ei ollut käytettävissä tutkimusta suunniteltaessa. Työpaikkaohjaajista kerättiinkin tutkimusta varten luettelot, joista löytyivät heidän yhteystietonsa. Taitava Keski-Suomi -hankkeen projektinjohtaja Terttu Kiviranta toimitti työpaikkaohjaajien luettelointia varten valmiin Excel-pohjan, joka toimitettiin edelleen yhteystietojen oppilaitoksissa ja yksiköissä, ja he organisoivat tahoillaan työpaikkaohjaajien yhteystietojen keräämisen. Kun jokaiselta yhteystietoilta saatiin työpaikkaohjaajien luettelot takaisin, pystyttiin niistä suorittamaan otanta. Työpaikkaohjaajien suuren lukumäärän vuoksi heitä koskevaa osuutta ei toteutettu kokonaistutkimuksena. Otanta suhteutettiin opiskelijoiden aloituspaikkalukumäärään, jotta työpaikkaohjaajien määrä otoksessa vastaisi kunkin alan opiskelijamääriä. Otantamenetelmänä käytettiin klusteroitua tasaväliotantaa, jonka perusteella työpaikkaohjaajalistalta otokseen valittiin aakkosissa joka kolmas. Otannan suorittamisen jälkeen luettelot työpaikkaohjaajista luovutettiin projektinjohtaja Terttu Kivirannalle, ja niistä on koottu maakunnallinen nuorisoasteen työssäoppimispaikka- ja ohjaajaluettelo lukuvuodelta 2003–2004.

Opettajia, työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita koskevien lomakeaineistojen lisäksi kerättiin viideltä opettajalta ja viideltä työpaikkaohjaajalta täydentävää haastatteluaineistoa. Lisäksi työssäoppimisen toteutumista tutkittiin Taitava Keski-Suomi kehittämistyön avain-

henkilöiden haastattelujen avulla. Taitava Keski-Suomi kehittämispäälliköille tehtiin yhteishaastattelu. Yhteensä haastatteluihin osallistui 28 henkilöä.

### 4.3 Tutkimuksen vaiheet ja aikataulu

Taitava Keski-Suomi -arviointitutkimus toteutettiin 1.1.2004–31.5.2005. Kevätalvella 2004 lähdettiin liikkeelle suunnittelukokouksilla, tutkimuksen tunnetuksi tekemisellä ja mitta-reiden laadinnalla.

Taitava Keski-Suomi -hankkeen arviointitutkimusta käytiin esittelemässä koulutus-kuntayhtymien tilaisuuksissa, joissa oli paikalla esimerkiksi rehtoreita ja koulutus-päälliköitä. Tällä tavoin tutkimusta tehtiin tutuksi oppilaitostasolla ja edesautettiin tutkimukseen sitoutumista ja tutkimuksen onnistumista. Jokaisesta oppilaitoksesta tai yksiköstä saatiin näissä informaatiotilaisuuksissa yhteyshenkilöt, jotka toimivat linkkinä tutkijoiden ja oppilaitosten/yksiköiden välillä esimerkiksi opiskelija- ja opettajakyselyiden toteuttamisessa käytännön tasolla ja työpaikkaohjaajaluettelotietojen keräämisessä.

Keväällä 2004 laadittiin tutkimuksen mittarit: kyselylomakkeet opiskelijoille, opettajille ja työpaikkaohjaajille sekä haastattelurungot kehittämispäälliköille, opettajille, työpaikkaohjaajille sekä muille Taitava Keski-Suomi -hankkeen toimijoille ja vaikuttajille. Opiskelijoiden kyselylomakkeiden suunnittelussa voitiin hyödyntää aiemmin suunniteltua kyselylomaketta (ks. Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005). Muiden kyselylomakkeiden ja haastattelurunkojen suunnitteluun sen sijaan vastaavanlaisia kyselylomakkeita tai haastattelurunkoja ei ollut ennestään käytettävissä. Kyselylomakkeiden sisältöjä kuvataan tarkemmin seuraavassa alaluvussa. Kyselylomakkeet ja haastattelurungot löytyvät liitteistä. Lomakkeet ja haastattelurungot pohjautuvat teoreettisiin käsitteisiin, jotka kuvattiin edellisessä pää-luvussa.

Aineiston keruusta ensimmäisenä toteutettiin opiskelijoiden kyselyt. Ne toteutettiin pääsääntöisesti internetissä. Internet-kyselyiden etuna on, että vastaukset tallentuvat suoraan tilastollisen tietojenkäsittelyohjelman (SPSS) dataksi, eikä aineistoa tarvitse erikseen siirtää ohjelmaan. Opiskelijoiden osalta aineiston keruu oli käynnissä 9.3.–31.5.2005. Pitkä aineiston keruu-aika johtui siitä, että monet opiskelijat olivat keväällä työssäoppimisjaksoilla, ja vastausaikaa haluttiin antaa sen vuoksi reilusti. Koska vastausprosenttia haluttiin parantaa, aineiston keruuta täydennettiin paperilomakkeiden avulla. Opiskelijoiden nimilista ja osoitteet tätä varten saatiin oppilaitoksista. Opiskelijoille, joiden nimiä ei löytynyt jo kerätystä internet-aineistosta, lähetettiin paperinen kyselylomake palautuskuorineen kotiin kevätlukukauden päättyttyä, kesäkuun alussa 2004. Saatekirjeeseen liitettiin myös kyselylomakkeen www-osoite, ja lomake pidettiin aktiivisena kesäkuun loppuun saakka.

Opettajien kohdalla kysely toteutettiin myöskin internetissä. Kyselylomakkeen www-osoite jaettiin opettajille oppilaitosten tai yksiköiden sähköpostilistojen kautta, ja sähköpostiin liitettiin myös kyselylomake Word-muodossa liitteenä, jonka pystyi täyttämään ja palauttamaan sähköpostin avulla. Tämä oli varotoimenpide siltä varalta, että lomakkeeseen vastaaminen verkossa ei jostakin syystä olisi sujunut. Opettajille lähetettiin kaksi kertaa muistutus kyselyyn vastaamisesta. Opettajat vastasivat pääasiassa huhti-toukokuussa 2004, vastausaikaa annettiin lopulta aina 16.6.2004 saakka. Lomake pidettiin aktiivisena verkossa kesäkuun loppuun saakka.

Työpaikkaohjaajien aineisto kerättiin pääsääntöisesti paperisten kyselylomakkeiden avulla, koska kaikilla työpaikoilla ei ole mahdollista olla internet-yhteydessä työaikana. Kaikki työpaikkaohjaajat eivät saaneet kyselylomaketta, vaan työpaikkaohjaajien luettelosta otettiin otos ( $n = 800$ ), kuten edellä on kuvattu. Työpaikkaohjaajille lähtevän kyselylomakkeen saatekirjeeseen laitettiin lomakkeen internet-osoite siltä varalta, että joku haluaisi täyttää lomakkeen mieluummin internetissä. Kyselylomakkeet lähetettiin huhtikuussa, ja vastausaikaa annettiin aina 18.6.2004 saakka. Käytännössä lomakkeita palautettiin vielä elokuun alussa. Etukäteen oltiin huolissaan etenkin työpaikkaohjaajien vastaamishalukkuudesta, joten heille päätettiin tarjota palkintoa: jokaiselle työpaikkaohjaajakyselyyn vastanneelle lähetettiin t-paita.

Tutkimuksessa kerättiin aineistoa myös haastattelemalla. Haastattelurungot laadittiin maaliskuussa 2004, ja haastattelut suoritettiin saman vuoden touko-kesäkuussa. Taitava Keski-Suomi -hankkeen kehittämispäälliköt haastateltiin ryhmähaastatteluna toukokuun alussa. Myös viideltä opettajalta ja työpaikkaohjaajalta kerättiin aineistoa vielä haastattelemalla. Projektinjohtaja Terttu Kiviranta huolehti opettajien ja työpaikkaohjaajien haastateltavien valinnasta. Sekä opettajia että työpaikkaohjaajia otettiin kolme Jyväskylän ammattiopiston alueelta, yksi Jämsän seudun koulutuskeskuksen alueelta ja yksi Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen alueelta. Opettajat haastateltiin toukokuussa ja työpaikkaohjaajat touko-kesäkuussa. Taitava Keski-Suomi -hankkeen keskeiset toimijat ja vaikuttajat, yhteensä 10 henkilöä, haastateltiin touko-kesäkuussa.

Kesä-elokuussa SPSS -aineistoja tarkistettiin ja käsiteltiin analysointia varten. Haastattelujen purkaminen ääninauhoilta tekstiksi alkoi jo huhtikuussa ja jatkui aina syksyyn saakka. Ensimmäiseksi analysoitiin opiskelijoiden tulokset työssäoppimisesta, ja niistä esitettiin tutkimuksen johtoryhmälle väliraportti 9.9.2004. Samassa yhteydessä päätettiin, ettei tuloksia tuoda julkisuuteen ennen loppuraportin ilmestymistä. Syksystä 2004 lähtien arviointitutkimuksessa keskityttiin aineiston analysointiin ja raportointiin. Tutkimuksen loppuraporttien käsikirjoitukset olivat valmiina 31.5.2005.



## 4.4 Kyselylomakkeiden ja haastattelurunkojen sisällöt

Työssäoppimisen arviointi kohdistettiin sekä työssäoppimisen prosessiin että työssäoppimisen tuloksiin. Arvioinnin sisällöt on johdettu viimeaikaisen ammattitaidon kehittämisen ja ammatillisen asiantuntijuuden tutkimuksen sekä työelämän osaamisvaatimusten pohjalta (ks. luku 3). Myös opetussuunnitelmien tavoitteet on otettu huomioon (ks. luku 2.1). Arvioinnin sisällöt on esitetty taulukoissa 3 ja 4.

*Taulukko 3. Työssäoppimisen prosessiin ja kontekstiin liittyvät arvioinnin kohteet*

Työssäoppimisen prosessiin ja kontekstiin liittyvät arvioinnin kohteet	
Konnektiivisuus	Teorian ja käytännön integroituminen, spesifien ammatillisten valmiuksien ja yleistaitojen integroituminen, konkreettisen toiminnan ja abstraktin ajattelun integroituminen, informaalin ja formaalin oppimisen integroituminen, työpaikan ja oppilaitoksen yhteydet opiskelijan näkökulmasta
Yhteisöllisyys	Opiskelija osana työyhteisöä, yhteisön tuki, yhteistyö, vuorovaikutteisen toiminnan oppimisprosessit, opiskelijan kontrituutio työtovereille ja yhteisölle, ongelmat
Ohjaus	Oppilaitoksen taholta saatu valmennus ja ohjaus ja palaute, työpaikan tarjoama perehdytys, ohjaus ja palaute, itseohjautuvuus, itsesäätely ja reflektointi, ongelmat
Oppimisen muodot ja motivaatio	Millä tavalla, minkälaisissa tilanteissa ja ympäristöissä, kenen kanssa opitaan, reproduktiivinen vs. innovatiivinen oppiminen, ongelmanratkaisu, motivationaaliset orientaatiot (oppimisorientaatio, tehtäväsuuntautuneisuus vs. suoritusorientaatio, välttämisorientaatio, sosiaalinen riippuvuusorientaatio), metakognitiiviset strategiat, oppimisen ongelmat

Kyselylomakkeeseen sisällöt ryhmiteltiin seuraavien otsikkojen alle: taustatiedot, työssäoppimiseen valmistautuminen, viimeisin työssäoppimisjakso, työssäoppimisen tulokset sekä opiskelijan suunnitelmat valmistumisen jälkeen (Liite 1).

Opettajien ja työpaikkaohjaajien kyselylomakkeet olivat sisällöltään työssäoppimisen osalta samanlaisia kuin opiskelijalomake, mutta opettajille ja työpaikkaohjaajille suunnattuja (Liite 2 ja 3). Lisäksi opettajien ja työpaikkaohjaajien lomake sisälsi verkostoitumiseen ja työyhteisöjen oppimiseen liittyviä kysymyksiä, joita käsitellään osaraportissa II. Lomakkeiden sisällöt ryhmiteltiin seuraavien otsikkojen alle: taustatiedot, työssäoppiminen ammatillisessa koulutuksessa, kouluoppiminen ja työssäoppiminen, opiskelijoiden osallistuminen, oppilaitostyön/työelämäyhteistyön organisointi.

**Taulukko 4.** Työssäoppimisen tuloksiin liittyvät arvioinnin kohteet

Työssäoppimisen tuloksiin liittyvät arvioinnin kohteet	
Spesifit ammatilliset tiedot ja taidot	Työprosessitietämys, rutiiniekspertiysi, ammattiteknikan hallinta (tuotannollis-tekniset kvalifikaatiot), suunnittelu- ja kehittämisvalmiudet, spesifit ongelmanratkaisutaidot
Yleiset taidot ja valmiudet	Adaptiivinen ekspertiysi (kyky toimia uusissa tilanteissa), progressiivinen ongelmanratkaisu, sosiaaliset taidot, viestintätaidot, tietotekniikan ja -verkkojen käyttötaidot, kriittisyys, ajattelun taidot, innovatiivisuus
Itsenäistyminen ja itsesääätelytaidot	Oman työn ja uran suunnittelu, ammatti-identiteetin kehittyminen, itseohjautuvuus ja itsesääätely, reflektiivisyys ja itsearviointitaidot, sisäinen yrittäjyys
Motivatioonalliset tulokset	Yleiset orientaatiot, lähestymistavat oppimiseen, kehitymisvalmiudet
Työllistymisnäkömät	Arvio työllistymisestä valmistumisen jälkeen, evidenssi työllistymismahdollisuuksista

## 4.5 Aineistojen analysointimenetelmät

Kyselylomakeaineistot analysointiin pääosin kvantitatiivisin menetelmin, haastatteluaineistot laadullisin menetelmin. Tilastomenetelmistä on käytetty frekvenssejä, prosenttija-kaumia, ristiintaulukointeja, korrelaatiota, faktorianalyysia, varianssianalyysia ja regressioanalyysia.

Informaatiota on tiivistetty ensin esittämällä frekvenssit ja prosenttiluvut. Ristiintaulukoinnin avulla voidaan vertailla tutkittavien asioiden jakautumista eri ryhmien välillä. Tässä tutkimuksessa ristiintaulukointia on käytetty pääasiassa eri koulutusalojen ja alueiden välisiin vertailuihin. Korrelaatioanalyysilla voidaan taas tarkastella eri muuttujien välisiä yhteyksiä, kuten tässä tutkimuksessa esimerkiksi työyhteisökokemusten tai motivationaalisten orientaatioiden yhteyttä työssäoppimisessa menestymiseen.

Faktorianalyysia käytetään tutkimuksessa silloin, kun halutaan selvittää, onko mitattujen asioiden taustalla joitakin latentteja eli piilomuuttujia. Faktorianalyysi perustuu muuttujien välisten korrelaatioiden tarkasteluun. Jos esimerkiksi monet työssäoppimisen erilaisia tuloksia mittaavat muuttujat (kuten ”vuorovaikutustaidot”, ”yhteistaidot” ja ”ryhmätyötaitot”) korreloivat voimakkaasti keskenään, on syytä olettaa, että taustalla on näitä yhdistävä muuttuja, joka voidaan nimetä ”tiimityötaitoksi”. Faktorianalyysin avulla voidaan tällä tavoin tiivistää informaatiota ja muodostaa yhdistelmämuuttujia. (Metsämuuronen 2003, 435–439.) Tässä tutkimuksessa yhdistelmämuuttujia on muodostettu sekä työssäop-

pimisen prosesseihin että työssäoppimisen tuloksiin liittyvistä muuttujista, minkä jälkeen näitä yhdistelmämuuttujia on hyödynnetty jatkoanalyseissa ja tutkittu esimerkiksi niiden välisiä korrelaatioita.

Yhdistelmämuuttujataulukoiden yhteydestä löytyy sarake, jossa on mainittu Cronbachin alpha. Se on luku, joka kertoo mittarin sisäisen yhtenäisyyden. Mitä suurempi tämä luku on, sitä paremmin yhdistelmämuuttuja mittaa kyseistä ominaisuutta. Suurin mahdollinen Cronbachin alphan arvo on 1. Käytännössä yli .60 arvoa voidaan pitää riittävänä yhdistelmämuuttujalle.

Yhdistelmämuuttujien keskiarvojen erojen tarkastelussa on käytetty yksisuuntaista varianssianalyysia. Prosenttilukujen erojen merkitsevyyttä taas tutkitaan khin neliö -testillä. Näiden avulla voidaan tutkia, ovatko ryhmien väliset keskiarvojen tai jakautumien erot tilastollisesti merkitseviä, eli voidaanko olettaa, että havaitut erot eivät ole sattuman aiheuttamia. Periaatteessa tilastollisia merkitsevyydestejä ei tarvita kokonaistutkimuksessa, vaan testejä käytetään silloin, kun aineisto pohjautuu satunnaisotantaan. Tässä tutkimuksessa opettajien ja opiskelijoiden kyselytutkimuksen olivat kokonaistutkimuksia, joten niissä ei merkitsevyydestejä tarvita. Joissakin yhteyksissä (lähinnä keskiarvovertailuissa) testejä kuitenkin käytettiin kadon vuoksi ja toisaalta havainnollistamaan saatujen tulosten suuruusluokkaa. Työpaikkaohjaajien aineisto perustui otantaan, minkä vuoksi tilastollisten merkitsevyydestien käyttäminen tämän aineiston osalta oli välttämätöntä.

Tilastollisten merkitsevyydestien tulokset ilmaistaan todennäköisyysluvulla, joka on ilmaistu taulukoiden sarakkeissa merkillä Sig (significance) tai Merk. (merkitsevyys). Testin tuloksen sanotaan olevan tilastollisesti erittäin merkitsevä, kun se on .001 tai alle (voidaan merkitä myös kolmella tähdellä \*\*\*). Kun tulos on .01 tai alle (\*\*), tulos on tilastollisesti merkitsevä ja kun se on .05 tai alle (\*), tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä. Tilastollisesti erittäin merkitsevä ero tarkoittaa sitä, että 99,9 prosentin todennäköisyydellä tulos ei ole sattuman aiheuttamaa, ja vastaavasti tilastollisesti melkein merkitsevä tulos tarkoittaa, että se 95 prosentin varmuudella ei ole sattuman aiheuttama. Kun tilastollisen merkitsevyydestin tulos antaa alle 95 prosentin todennäköisyyden, tulos ei ole tilastollisesti merkitsevä, ja se on merkitty taulukoihin merkinnällä ns (= non significant, ei tilastollisesti merkitsevä).

Keskiarvojen vertailutaulukoissa esiintyy myös keskihajontasarake. Keskihajonta kuvaa havaintoarvojen keskimääräistä etäisyyttä keskiarvosta, eli keskimääräistä vaihtelua. Mitä pienempi keskihajonta on, sitä lähempänä keskiarvoa havaintoaineisto on kokonaisuudessaan. Vastaavasti suuri keskihajonnan arvo kertoo, että mitattu ominaisuus vaihtelee runsaasti tutkimusjoukossa.

Regressioanalyysin avulla voidaan selvittää, millä muuttujilla ja kuinka voidaan selittää jonkin tietyn muuttujan vaihtelua. (Metsämuuronen 2003, 577.) Tässä tutkimuksessa regressioanalyysia käytetään tutkittaessa, mitkä tekijät selittävät eniten työssäoppimisessa menestymistä.

Kyselylomakkeessa oli myös muutamia avoimia kysymyksiä. Ne on luokiteltu, ja niitä tarkasteltu tämän jälkeen prosenttijakaumina.

Haastatteluaineistot on analysoitu käyttäen hyväksi laadullista teemoittelua ja luokittelua. Analyysit ovat pääosin aineistolähtöisiä. Toisin sanoen aineistoa ei ole tällöin luokiteltu teorian pohjalta etukäteen muodostetun luokituksen avulla vaan luokitukset syntyivät aineiston analyysin kuluessa itse aineistosta nousseiden teemojen pohjalta. Aineiston teemoittelussa ja luokittelussa hyödynnettiin monien laadullisten lähestymistapojen, kuten grounded theory (Strauss & Gorbin 1990) ja fenomenografia (Marton 1994) piirissä kehitettyjä luokittelun menettelytapoja. Näiden mukaisesti analyysin alkuvaiheessa keskityttiin havainnoimaan ilmausten eroja ja samankaltaisuuksia alustavien teemojen identifioimiseksi, minkä jälkeen analyysin abstraktitasoa nostettiin ja muodostettiin yleisemmän tason luokituksia. Tämän jälkeen joihinkin teemoihin liittyen tarkasteltiin luokitusten välisiä suhteita, joiden perusteella oli mahdollista kehitellä aineistopohjainen teoreettinen malli.

Jossain määrin laadullista aineistoa on analysoitu myös teorialähtöisesti. Tällöin tarkoituksena on ollut tutkia, esiintyykö tiettyjä teoreettisten mallien osatekijöitä aineistossa. Tällaista analyysia on tehty esimerkiksi tarkasteltaessa oppilaitosten työelämäyhteistyön ja toiminnan johtamista osaraportissa II.

Laadullisen aineiston analyysien tuloksia esitellään kolmella tavalla: 1) kvantitatiivisista analyyseistä saatuja tuloksia syvennetään ja havainnollistetaan laadullisen aineiston esimerkkien avulla, 2) esitetään laadullisen analyysin tuottamia luokituksia ja 3) esitetään malleja, joissa kuvataan ilmiöiden välisiä suhteita. Laadullisia tuloksia on kuvattu pääasiassa osaraportissa II. Tässä työssäoppimista koskevassa osatutkimuksessa laadullista aineistoa käytetään pääasiassa siellä täällä havainnollistamaan ja syventämään aineiston pohjalta kuvattuja tuloksia.





## 5 Tulokset

### 5.1 Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana

#### 5.1.1 Vastausprosentit ja taustatiedot vastaajista

Opiskelijoiden osalta tutkimuksessa olivat mukana kaikki Jyväskylän ammattiopiston, Jämsän seudun koulutuskeskuksen ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen viimeisen opiskeluvuoden perustutkinto-opiskelijat. Tätä koko ryhmää kutsutaan tutkimuksessa perusjoukoksi. Pieniä tarkennuksia perusjoukkoon tehtiin, sillä aikuiskoulutus jätettiin tutkimuksesta pois ja samoin Jyväskylän ammattiopiston konservatorion opiskelijat. Jyväskylän aikuisopistosta tosin olivat mukana tutkimuksessa nuorisoasteen tutkintoa suorittavat opiskelijat.

Koko opiskelijatutkimuksen **vastausprosentiksi** saatiin 59 (taulukko 5). Vastaamishalukkuudessa oli eroja alueittain. Jyväskylän ammattiopistossa oli suurin vastausprosentti (58) ja pienin vastausprosentti oli Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa (45). Jämsän seudun koulutuskeskus jäi edellisten välille, heillä vastausprosentti oli 54. Koko tutkimuksen vastausprosentti on siis suurempi kuin yhdenkään alueen vastausprosentti yksinään. Tämä johtuu siitä, että koko tutkimukseen vastasi 1072 opiskelijaa, mutta kaikki heistä eivät ilmoittaneet opiskelupaikkaansa. Näitä opiskelijoita oli 77. Todellisuudessa siis alueelliset vastausprosentit olisivat hieman suuremmat, jos puuttuva tieto opiskelupaikasta olisi saatu selville.

Taulukko 5. Vastausprosentit alueittain

Koulutuskuntayhtymä	Viimeisen vuoden opiskelijat 2004		Vastaajat		Vastaus-%
	N	%	n	%	
Jyväskylän ammattiopisto	1148	63	662	67	58
Jämsän seudun koulutuskeskus	335	18	181	18	54
Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus	341	19	152	15	45
Yhteensä	1824	100	995	100	59
			(1072)*		

\* Vastaajia koko tutkimuksessa oli 1072. Vastaajista 995 on ilmoittanut koulutuskuntayhtymän, jossa opiskelee. Kokonaisvastausprosentti on laskettu suhteesta 1072/1824.

Vastaajista 67 prosenttia on Jyväskylän ammattiopistosta. Se on hieman enemmän kuin Jyväskylän ammattiopiston opiskelijoiden osuus perusjoukossa (63 %). Jyväskylän ammattiopiston opiskelijat ovat siis hiukan yliedustettuina vastaajien joukossa. Jämsän seudun koulutuskeskuksen vastaajia on melkein sama määrä prosentuaalisesti kuin heitä on perusjoukossakin. Sen sijaan Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen vastaajat (15 %) ovat aliedustettuina kaikkien vastaajien joukossa. Perusjoukossa heitä on lähes 19 prosenttia opiskelijoista.

Vastausprosentteja on tarkasteltu myös kunkin alueen sisällä oppilaitoksittain ja perustutkinnoittain (liitetaulukot 1–3). Jyväskylän ammattiopiston kokonaisvastausprosentti oli 58 (liitetaulukko 1). Ammattiopiston oppilaitoksista parhaiten vastasi Jyväskylän aikuisopisto. Heidän vastausprosenttinsa oli 94. Kohtalaisiin vastausprosentteihin päästiin myös sosiaali- ja terveysalan oppilaitoksessa (62 %) sekä teknisessä oppilaitoksessa (60 %). Pienimmät vastausprosentit ammattiopiston oppilaitoksista oli palvelualojen oppilaitoksen (52 %) ja kauppaoppilaitoksen (49 %) opiskelijoilla.

Jämsän seudun koulutuskeskuksen vastausprosentti oli 54 (liitetaulukko 2). Jämsän seudun koulutuskeskuksen oppilaitosten vastausprosentit vaihtelivat suuresti keskenään. Parhaimman vastausprosentin sai sosiaali- ja terveysalan oppilaitos (89 %). Myös kauppaoppilaitoksessa oli hyvä vastausprosentti (73 %). Ammatti- ja metsäoppilaitoksessa oli kohtalaiset vastausprosentit, 50 ja 47, mutta maatalous- ja puutarhaoppilaitoksessa oli heikko vastausprosentti (15 %).

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen kokonaisvastausprosentti oli 45 (liitetaulukko 3). Aloittain parhaimman vastausprosentin (64) sai luonnonvara-ala. Kohtalaisesti vastattiin myös kaupan ja hallinnon alalla (57 %), sosiaali- ja terveysalalla (48 %) sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (45 %). Heikoimpaan vastausprosenttiin jäätiin tekniikan ja liikenteen alalla (37).

Suurimmalla osalla opiskelijoista oli kyselyn vastaamisajankohdan aikana 16 opintoviikkoa tai enemmän työssäoppimisjaksoja suoritettuna (liitetaulukko 4). Jämsän seudun koulutuskeskuksen sekä Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoista oli työssäoppimista suorittanut 16 opintoviikkoa tai enemmän 91 prosenttia opiskelijoista. Jyväskylän ammattiopistossa vastaava luku oli 83 %. Koulutusaloittain tarkasteltuna näyttäisi siltä, että eniten työssäoppimista (16 opintoviikkoa tai yli) oli suoritettuna vastausajankohtaan mennessä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (93 %). Samoin sosiaali- ja terveystalalla (87 %) ja tekniikan ja liikenteen alalla (86 %) oli työssäoppimista suoritettu opintoviikkomäärinä tarkasteltuna paljon (liitetaulukko 5). Vähiten työssäoppimista oli vastausajankohtaan mennessä suoritettu kaupan ja hallinnon alalla: opiskelijoista 76 prosenttia oli suorittanut työssäoppimista 16 opintoviikkoa tai yli vastausajankohtaan mennessä. Kaiken kaikkiaan vastanneilla opiskelijoilla oli kyselyyn vastatessa jo runsaasti kokemusta työssäoppimisesta.

Seuraavaksi tarkastellaan muutamia taustatietoja vastaajista. Naisia oli vastaajista 51 prosenttia ja miehiä 49 prosenttia (taulukko 6). Jyväskylän ammattiopistossa oli naisia hieman enemmän kuin miehiä, sillä naisia oli 52 % ja miehiä 48 %. Jämsän seudun koulutuskeskuksessa naisia ja miehiä oli sama määrä: naisia 50 % ja miehiä 50 %. Sen sijaan Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa oli miehiä enemmän kuin naisia. Siellä miehiä oli vastaajista 57 % ja naisia 43 %.

*Taulukko 6. Vastaajien sukupuoli alueittain*

Alue	Nainen		Mies		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Jyväskylän ammattiopisto	351	52	320	48	671	100
Jämsän seudun koulutuskeskus	60	50	61	50	121	100
Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus	65	43	85	57	150	100
Yhteensä	476	51	466	49	942	100

Taulukossa 7 on esitetty vastaajien sukupuoli koulutusaloittain. Sosiaali- ja terveystalalla naisia oli 95 %, kulttuurialalla 93 % sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla 77 % vastaajista. Tekniikan ja liikenteen alalla 80 prosenttia vastaajista oli miehiä. Kaupan ja hallinnon sekä luonnonvara-alalla naisia ja miehiä on kutakuinkin sama määrä. Naisten ja miesten osuus vastaajista lienee melko lähellä alojen todellista sukupuolijakaumaa.



Tulokset

*Taulukko 7. Sukupuoli koulutusaloittain*

Koulutusala	Nainen		Mies		Yhteensä	
	n	%	n	%	n	%
Luonnonvara-ala	13	48	14	52	27	100
Tekniikka ja liikenne	84	20	341	80	425	100
Kauppa ja hallinto	71	52	66	48	137	100
MaRaTa	96	77	29	23	125	100
Sosiaali- ja terveys	199	95	11	5	210	100
Kulttuuri	13	93	1	7	14	100
Yhteensä	476	51	462	49	938	100

Vastaajien iän keskiarvo oli hieman yli 20 vuotta (taulukko 8). Nuorimmat vastaajat olivat Jyväskylän ammattiopistossa (19,7) ja vanhimmat vastaajat olivat Jämsän seudun koulutuskeskuksessa (22,5).

*Taulukko 8. Ikä alueittain*

Alue	n	Keskiarvo	Mediaani	Nuorin	Vanhin
Jyväskylän ammattiopisto	663	19,7	19	18	54
Jämsän seudun koulutuskeskus	108	22,5	19	16	50
Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus	152	20,8	19	18	55
Yhteensä	923	20,2	19	16	55

Koulutusaloittain tarkasteltuna (taulukko 9) nuorimmat opiskelijat löytyivät tekniikan ja liikenteen alalta (19,2). Nuoria olivat myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalan sekä kulttuurialan opiskelijat: kummallakin alalla iän keskiarvo oli vastaajien joukossa 19,4 vuotta. Vanhimmat opiskelijat löytyivät sosiaali- ja terveysalalta (22,3) sekä luonnonvara-alalta (22,1).

Lähes kaikkien vastaajien äidinkieli oli suomi (liitetaulukko 6). Opiskelijoiden vieraan kielen hallintaa tarkastellaan taulukossa 10. Kaikista opiskelijoista 17 prosenttia arveli pystyvänsä seuraamaan oman alan työohjeita vieraalla kielellä hyvin, lähes puolet keskinkertaisesti ja reilu kolmannes tyydyttävästi. Alueittain oli jonkin verran eroja vieraan kielen hallinnassa, Jyväskylän ammattiopiston opiskelijat arvioivat jonkin verran muiden alueiden opiskelijoita paremmin pystyvänsä seuraamaan työohjeita vieraalla kielellä hyvin tai keskinkertaisesti.

**Taulukko 9.** *Ikä koulutusaloittain*

Koulutusala	n	Keskiarvo	Mediaani	Nuorin	Vanhin
Luonnonvara-ala	26	22,1	20	18	44
Tekniikka ja liikenne	418	19,2	19	16	38
Kauppa ja hallinto	135	20,5	20	18	43
MaRaTa	121	19,4	19	18	27
Sosiaali ja terveys	206	22,3	20	18	55
Kulttuuri	14	19,4	19	18	23
Yhteensä	920	20,2	19	16	55

**Taulukko 10.** *Vieraan kielen hallinta. Aluetarkastelu*

<i>Miten hyvin pystyt seuraamaan oman alasi työohjeita vieraalla kielellä?</i>	Kaikki		Jyväskylän ammatti-opisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Tyydyttävästi	340	34	198	32	73	41	58	38
Keskinkertaisesti	485	49	313	50	78	43	73	48
Hyvin	169	17	113	18	29	16	21	14
Yhteensä	994	100	624	100	180	100	152	100

Koulutusaloittain tarkasteltuna taas kaupan ja hallinnon alan opiskelijat arvioivat pystyvänsä parhaiten seuraamaan oman alan työohjeita vieraalla kielellä ja sosiaali- ja terveysalan opiskelijat heikoiten (taulukko 11). Muiden alojen välillä ei ollut kovin paljon eroa vieraan kielen hallinnassa.

**Taulukko 11.** *Vieraan kielen hallinta. Koulutusalatarkastelu*

<i>Miten hyvin pystyt seuraamaan oman alasi työohjeita vieraalla kielellä?</i>	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Tyydyttävästi	17	37	155	36	23	17	42	31	90	42	3	21
Keskinkertaisesti	22	48	204	48	74	56	65	48	100	47	8	57
Hyvin	7	15	68	16	36	27	29	21	23	11	3	21
Yhteensä	46	100	427	100	133	100	136	100	213	100	14	100

Taustatietoja vastaajista löytyy lisää liitetaulukoista 7–20. Sinne on koottu taulukot vastaajien kotipaikasta, aikaisemmasta koulutuksesta, vanhempien koulutuksesta, oman alan sekä muun alan työkokemuksesta. Tiedot löytyvät niin alueittain kuin koulutusaloittain.

Tulokset

## 5.1.2 Työssäoppimispaikat

### Työssäoppimispaikan hankinta ja valinta

Kaikista opiskelijoista 65 prosenttia hankki työssäoppimispaikkansa itse (taulukko 12). Reilulle kolmasosalle opiskelijoista siis oppilaitos hankki työssäoppimispaikan.

*Taulukko 12. Viimeisimmän työssäoppimispaikan hankinta. Aluetarkastelu*

Viimeisimmän työssäoppimispaikan hankkija	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Opiskelija	688	65	422	63	123	68	103	68
Oppilaitos	373	35	249	37	57	32	49	32
Yhteensä	1061	100	671	100	180	100	152	100

Jyväskylän ammattiopiston opiskelijoille työssäoppimispaikka hankittiin useammin oppilaitoksen toimesta kuin muille opiskelijoille, mutta alueiden välillä ei ollut tässä seikassa kovin paljon eroa. Sen sijaan koulutusalatarkastelussa havaittiin eroja alojen välillä (taulukko 13). Kaupan ja hallinnon alalla 91 prosenttia opiskelijoista hankki itse työssäoppimispaikan. Myös luonnonvara-alan sekä matkailu-, ravitsemis- ja palvelualojen opiskelijat hankkivat pääsääntöisesti itse työssäoppimispaikkansa (yli 80 %). Sen sijaan sosiaali- ja terveys- sekä kulttuurialoilla vain vajaa kolmannes opiskelijoista hankki työssäoppimispaikan itse.

*Taulukko 13. Viimeisimmän työssäoppimispaikan hankinta. Koulutusalatarkastelu*

Viimeisimmän työssäoppimispaikan hankkija	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Opiskelija	39	83	295	67	135	91	109	80	71	31	4	29
Oppilaitos	8	17	145	33	14	9	27	20	159	69	10	71
Yhteensä	47	100	440	100	149	100	136	100	230	100	14	100

Työssäoppimispaikan hankinta voidaan nähdä oppimistehtävänä. Joillakin aloilla opiskelijoita on kannustettu itsenäiseen työssäoppimispaikan valintaan, joillakin aloilla taas työssäoppimispaikan hankinnan halutaankin toimivan oppilaitoksen kautta. Oppilaitoksen

kautta toimivan työssäoppimispaikan saamisen takana voi olla erilaisia syitä. Taustalla voivat esimerkiksi olla vanhat, hyväksi koetut käytänteet toimia tietyllä tavalla, tai opettajat voivat tällä tavoin paremmin valita oikeanlaisia työssäoppimispaikkoja opiskelijan kulloiseenkin oppimistarpeeseen. Yksi syy on myös se, ettei työelämää haluta kyllästyttää opiskelijoiden jatkuvilla yhteydenottoilla, jotta työssäoppimispaikkojen saaminen olisi mahdollista myös tulevaisuudessa. Seuraavat otteet opettajahaastatteluista valaisevat erilaisia näkökulmia työssäoppimispaikkojen hankinta-asiaan (V = vastaaja, H = haastattelija).

Opiskelijat itse hankkivat työssäoppimispaikan:

*V: Pääasiassa opiskelijat itse hankkii työssäoppimispaikat. Oon tehnyt sillai, että hyvissä ajoin ennen työssäoppimisjaksoa olen kertonut millaisissa paikoissa opiskelijat on aikaisemmin ollut ja suositellut mihin kannattaa mennä. Ja sitten jos on opiskelijan tuntenut hyvin sitten on voinut vielä paremmin suositella. Sen jälkeen opiskelija itse hankkii, mutta jos joku ei löydä yrityksestä huolimatta löydä paikkaa, niin siinä vaiheessa opettaja auttaa.*

*H: Tarkistetaanko nää opiskelijoiden itsensä hankkimat paikat?*

*V: Kyllä ne käydään läpi ja kyllä se pitää hyväksyttää ohjaavalla opettajalla. Opiskelijat kysyykin, että voinko mää mennä sinne.*

Oppilaitos järjestää työssäoppimispaikan:

*V: Käytännössä se menee sillai, että meidän alueella, jos on nää tutut paikat eli me vaan opettajat soittaa sinne ja kysyy, onnistuuko, keskustellaan heidän kanssaan työtilanteesta ja tämmöistä. Mut sitten jos opiskelija lähtee kauemmaksi, niin silloin hän ite hommaa sen ensimmäisen kontaktin sinne ja sopii ja kysyy onnistuuko. Sen jälkeen opettaja kattoo, että mikä se paikka on ja mitä siellä voi tehdä, onko se sovelias työssäoppimispaikaksi.*

Opettajia mietityttävät myös yritysten resurssit vastaanottaa työssäoppijoita:

*V: Me on tehty niin, että kaikki ne jotka on ulkopaikkakunnalta niin ne ottaa nimen selville keneen täältä otetaan yhteyttä. Mutta sitten me hoidetaan nää Jyväskylän alueen. Sieltä on yrityksistä tullut sellaista viestiä, että ne ei halua että kolme soittaa samana päivänä ja seuraavana päivänä soittaa loput (opiskelijat). Kun meillä on kuitenkin aika hyvin tiedossa ne yritykset, jotka niitä yleensä ottaa. Mutta kyllä mää oon tehnyt niin, että kun ne yritykset on selvillä niin teen opiske-*

## Tulokset

*lijoille ihan kyselyn, että ne täyttää lapun minkälaisiin töihin ja missä päin yritys voisi olla ja viimeisenä se, mikä yritys ja koitan sitten kattoo, että... ensinnäkin että nuo kulkuyhteydet ois kohtuulliset. Kyllä siellä ensimmäisenä on toivomus siitä, minkälaiseen yritykseen opiskelijat haluaa.*

*V: Tällä hetkellä tilanne on aika hyvä ja toistaiseksi on riittänyt. Mutta itse olen miettinyt, että siellä työssäoppimispaikoissa ei tapahtuis sellaista väsymistä tähän ruljanssiin. Kyllä se kenttä vielä vetää, mutta että tosiaan ihmiset siellä jaksaa aina kun tulee uuden opiskelijat niin samalla innolla paneutua siihen hommaan. Mutta sillai ei voisi ajatella, että esim. meillä ens syksynä on kolme luokkaa, että kaikki luokat olis samaan aikaan työssäoppimassa, vaikka se oliskin järkevää opintojen etenemisen kannalta. Että ei vedä kenttä niin paljoa.*

*V: ...Pikkasen tuntuu välillä, että opiskelijoita on työelämässä liiankin kanssa, että osa yrityksistä alkaa olla jo kyllästynyt ja sanotaanko mitta täys, että ei enää. Et liikaa menee yrityksillä aikaa ja vaivaa ja hyöty on minimaalinen. Osa yrityksistä ajattelee asian näin, osa ajattelee vähän pidemmällä jänteellä sen, että kuitenkin jatkossa tarvitaan osaavia työntekijöitä ja meidänkin pitäisi siihen oma osamme koulutukseen laittaa. Jotenkin se on jo niin semmoista vauhdikasta ja hektistä se tekeminen, että se ei paljo ylimääräistä kuormaa siihen kaipaa.*

Myös sopivien työssäoppimispaikkojen vähyys on opettajien mielestä ongelma:

*V: ... ja sen takia joskus joutuukin laittamaa sellaisiin paikkoihin, missä välttämättä ei oo just sellaista mikä opsiin kävis. Kaikki haluais Jyväskylän alueelle ja ei täällä nyt tämän alan yrityksiä niin paljon ole. Sen takia mielellään laitetaan niitä kauemmaksi. Mutta kyllä mun mielestä opettaja on välillä jumalan asemassa, että kun tuo laitetaan tuonne, niin tiedetään, että tosta yrityksestä se voi saada työpaikan. Toiseen paikkaan kun menee opiskelija niin tietää, että tonne nyt ei ainakaan... tai sanotaan että on epätodennäköistä, että sais työpaikan. Se tässä on hyvä, että ne käy kakkosvuonna yhden jakson ja kolmosella kaksi jaksoa (työssäoppimassa) niin jokainen käy kolmessa eri työpaikassa, niin siinä se yrittäjä ja opiskelijat voi samalla kattoo, että onko tää sellaista... Mua ennen harmitti hirveesti joku opiskelija sellaiseen paikkaan työharjoitteluun, että tiesi ettei se pääse sinne töihin. Jos tiesi, että johonkin voi päästä kesätöihin, niin kyllä sinne itse tuli tehtyä sitä valintaa, että toi on hyvä tyyppi. Se ei ollut niin kuin oikein, mutta inhimillistä!*

Opiskelijoilta kysyttiin, mitkä tekijät olivat vaikuttaneet työssäoppimispaikan valintaan. Yleisin opiskelijoiden työssäoppimispaikan valintaan vaikuttava tekijä oli työpaikan sijainti (liitetaulukko 21). Opiskelijoista 61 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikan sijainti vaikutti työssäoppimispaikan valintaan. Kohtalaisen paljon merkitystä työssäoppimispaikan valintaan oli myös sellaisilla tekijöillä kuin *"Paikka tarjosi juuri sellaista työkokemusta, jota ammatissani tulen tarvitsemaan"* (42 %) sekä *"Sieltä saattaa saada jatkossa työpaikan"* (37 %).

Työssäoppimispaikan sijainti oli alueittain tarkasteltuna merkittävin työssäoppimispaikan valintaan vaikuttava tekijä jokaisessa koulutuskuntayhtymässä (liitetaulukko 21). Alueittain tarkasteltuna työssäoppimispaikan sijainnilla oli enemmän merkitystä Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoille (70 %) kuin Jyväskylän ammattiopiston opiskelijoille (56 %). Eroa on 14 prosenttiyksikköä. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat jäivät näiden kahden väliin (66 %). Alueiden välillä ei kovin suuria eroja ollut missään työssäoppimispaikan hankintaa koskevassa väittämässä, joskin näyttäisi siltä, että Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat antaisivat muita enemmän painoarvoa työssäoppimispaikan tuttuudelle ja mahdolliselle jatkuvuudelle.

Koulutusaloittain tarkasteltunakin lähes jokaisen alan opiskelijoista yli puolet oli sitä mieltä, että työssäoppimispaikan sijainti vaikuttaa työssäoppimispaikan valintaan (liitetaulukko 22). Suurimman merkityksen työssäoppimispaikan sijainnille antoivat matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (67 %) sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijat (64 %). Kulttuuri-alan opiskelijoista ainoastaan 36 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikan sijainnilla olisi jotakin merkitystä.

Tekniikan ja liikenteen alan opiskelijat arvioivat työpaikan tuttuuden ja mahdollisen jatkuvuuden muiden alojen opiskelijoita tärkeämmiksi tekijöiksi. Edellisellä tarkoitetaan väittämiä: *"Olen ollut siellä aikaisemmin töissä"*, *"Olen ollut siellä aikaisemmalla työssäoppimisjaksolla"*, *"Tuttavani on ollut siellä aikaisemmalla työssäoppimisjaksolla"* sekä *"Sieltä saattaa saada jatkossa työpaikan"*. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat taas näyttäisivät ottavan työssäoppimispaikan muiden alojen opiskelijoita useammin ammatillista osaamista vahvistavana tekijänä: heillä oli muita suuremmat prosenttijakaumat väittämien *"Paikka tarjosi juuri sellaista työkokemusta, jota ammatissani tulen tarvitsemaan"* ja *"Pystyn paikkaamaan siellä puutteita osaamisessani"* kohdalla.

### Viimeisin työssäoppimispaikka

Suurin osa opiskelijoista (63 %) suoritti työssäoppimisensa yksityisessä yrityksessä (liitetaulukko 23). Kunnan tai valtion yrityksessä tai organisaatiossa työssäoppimisensa suoritti vajaa kolmannes, järjestössä tai yhdistyksessä neljä prosenttia sekä oppilaitoksen harjoitteluyrityksessä tai vastaavassa kolme prosenttia. Alueittain tarkasteltuna eroja ei ollut kovin paljon. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat suorittivat muita useammin

## Tulokset

työssäoppimista yksityisessä yrityksessä (70 %, muut 61 %). Vastaavasti Jyväskylän ammattiopiston opiskelijat (31 %) ja Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijat (32 %) suorittivat työssäoppimista Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoita (27 %) hieman useammin kunnan tai valtion pitämässä yrityksessä tai organisaatiossa.

Koulutusaloittain tarkasteltuna lähes kaikilla aloilla suoritettiin työssäoppiminen suurimmaksi osaksi yksityisessä yrityksessä (taulukko 14). Ainoastaan sosiaali- ja terveysalalla odotetusti suurin osa (65 %) opiskelijoista suoritti työssäoppimisensa kunnan tai valtion ylläpitämässä yrityksessä tai organisaatiossa. Kulttuuri-, matkailu-, ravitsemis- ja talous- ja luonnonvara-aloilla suoritettiin muita aloja enemmän työssäoppimista myös oppilaitoksen harjoitteluyrityksessä.

**Taulukko 14.** Viimeisin työssäoppimispaikka. Koulutusalatarkastelu

Viimeisin työssäoppimispaikka	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Yksityinen yritys	38	83	337	78	94	64	86	64	70	30	8	62
Kunnan tai valtion ylläpitämä yritys/organisaatio	3	7	72	17	47	32	29	22	149	65	2	15
Järjestö tai yhdistys	1	2	15	3	6	4	5	4	9	4	1	8
Oppilaitoksen harjoitteluyritys tms.	4	9	11	3	1	1	15	11	2	1	2	15
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>435</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>230</b>	<b>100</b>	<b>13</b>	<b>100</b>

Opiskelijat suorittivat pääsääntöisesti työssäoppimisensa pienissä ja keskisuurissa työpaikoissa (taulukko 15). Vain 21 prosenttia opiskelijoista suoritti työssäoppimisensa työpaikassa, jossa oli yli 50 henkilöä töissä. Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijat suorittivat muita useammin työssäoppimistaan pienissä, 1–9 henkilön työpaikoissa. Vastaavasti saman alueen opiskelijat suorittivat muita harvemmin työssäoppimistaan yli 50 työntekijän työpaikoissa. Opiskelijoista oli puolella (57 %) oli työssäoppimispaikassa myös toinen työssäoppija paikalla (liitetaulukot 24 ja 25).

Koulutusaloittain tarkasteltuna ei ollut kovin paljon eroja havaittavissa (liitetaulukko 26). Luonnonvara- ja kulttuurialojen opiskelijat suorittivat muita useammin työssäoppimisensa pienissä, 1–9 henkilön yrityksessä, ja kaupan ja hallinnon sekä tekniikan ja liikenteen aloilla suoritettiin muita aloja useammin työssäoppimista suuremmissa, yli 50 työntekijän työpaikoissa.

Taulukko 15. Työssäoppimispaikan koko. Aluetarkastelu

Työssäoppimispaikan koko	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1–9 henkilöä	443	42	252	38	89	49	67	44
10–49 henkilöä	390	37	253	38	65	36	46	30
50–249 henkilöä	151	14	108	16	13	7	30	20
Yli 250 henkilöä	74	7	49	7	13	7	9	6
Yhteensä	1058	100	662	100	180	100	152	100

### Työssäoppimisen jaksotus

Työssäoppimisesta annettujen ohjeistusten mukaan (Ammatillisten peruskoulutuksen opetussuunnitelman... 2000, 78) työssäoppimista ei tulisi suorittaa yhtenä kokonaisuutena, vaan se olisi jaksotettava opintojen eri vaiheisiin. Näin olikin tehty, sillä opiskelijat suorittivat keskimäärin 3,7 työssäoppimisjaksoa nykyisen koulutuksensa aikana (liitetaulukko 27). Jyväskylän ammattiopistossa suoritettiin keskimäärin enemmän työssäoppimisjaksoja (ka. 3,9) kuin Jämsän seudun koulutuskeskuksessa (ka. 3,4) tai Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskkuksessa (ka. 3,2). Koulutusaloittain tarkasteluna havaittiin suuriakin eroja jaksotuksen lukumäärässä. Eniten työssäoppimisjaksoja oli sosiaali- ja terveystieteiden (liitetaulukko 28). Siellä keskiarvo oli yli viiden (ka. 5,3). Vähiten työssäoppimisjaksoja suoritettiin kaupan ja hallinnon (ka. 2,5) sekä kulttuurin (ka. 2,6) aloilla.

Kaikista opiskelijoista noin neljännes suoritti kaikki työssäoppimisjaksonsa samassa paikassa (liitetaulukko 29). Aluetarkastelu osoittaa, että työssäoppimisen suorittaminen samassa työpaikassa oli yleisempää pienemmällä paikkakunnalla, sillä Jyväskylän ammattiopiston opiskelijoista 22 prosenttia suoritti työssäoppimisensä samassa työpaikassa, mutta luku oli suurempi Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoilla (29 %) ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskkuksen opiskelijoilla (34 %). Koulutusaloittain tarkasteltuna (liitetaulukko 30) työssäoppimisen suorittaminen samassa työpaikassa oli yleisintä luonnonvara-alan opiskelijoilla (54 %). Myös tekniikan ja liikenteen, kaupan ja hallinnon sekä kulttuurialojen opiskelijoista lähes kolmannes suoritti työssäoppimisjaksonsa samassa työpaikassa. Sen sijaan matkailu-, ravitsemis- ja talousalan ja sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoista vain joka kymmenes suoritti työssäoppimisjaksonsa samassa työpaikassa.

Kaikista opiskelijoista viisi prosenttia oli suorittanut tai aikoo suorittaa opintojensa aikana jonkin työssäoppimisjakson ulkomailla (taulukko 16). Jyväskylän ammattiopiston opiskelijoiden joukossa ulkomailla suoritettu työssäoppimisjakso oli suosittuun kuin Jämsän seudun koulutuskeskuksen tai Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskkuksen opiskelijoilla.



Tulokset

*Taulukko 16. Työssäoppimisjakso ulkomailla alueittain tarkasteltuna*

Työssäoppimis- jakso ulkomailla	Kaikki		Jyväskylän ammatti- opisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppi- miskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	55	5	43	7	5	3	4	3
Ei	1000	95	621	94	174	97	144	97
Yhteensä	1055	100	664	100	179	100	148	100

Koulutusalatarkastelu (taulukko 17) kertoo, että työssäoppimisjakson suorittaminen ulkomailla oli suosituinta luonnonvara-alan (11 %) ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoilla (10 %). Kulttuurialan opiskelijoista kukaan ei ole ollut tai ei aio suorittaa työssäoppimisjaksoa ulkomailla. Naisten ja miesten välillä ei ollut juurikaan eroa työssäoppimisjaksojen ulkomailla suorittamisessa (liitetaulukko 31).

*Taulukko 17. Työssäoppimisjakso ulkomailla koulutusaloittain tarkasteltuna*

Työssäoppimis- jakso ulkomailla	Luonnon- vara		Tekniikka/ liikenne		Kauppa/ hallinto		MaRaTa		Sosiaali/ terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	5	11	21	5	5	3	13	10	10	4	-	-
Ei	41	89	415	95	141	97	121	90	218	96	14	100
Yhteensä	46	100	436	100	146	100	134	100	228	100	14	100

### 5.1.3 Työssäoppimisen prosessi

#### Ohjaus ennen työssäoppimisjaksoa

Työssäoppimisen ohjausta tarkasteltiin tässä tutkimuksessa kahdesta eri näkökulmasta: opiskelijoiden saamaa ohjausta ennen työssäoppimisjaksolle menoa sekä opiskelijoiden saamaa ohjausta työssäoppimisjaksolla. Ensiksi lähdetään tarkastelemaan sitä, miten opiskelijat kokivat ohjauksen ja valmennuksen ennen työssäoppimisjaksolle menoa, kuka antoi opiskelijoille ennakkovalmennusta työssäoppimiseen ja kuinka opetussuunnitelmat tietyiltä osin toteutuivat työssäoppimisen suunnittelussa.

Suurin osa opiskelijoista oli tyytyväisiä **valmennukseen ja ohjaukseen**, jota olivat saaneet **ennen työssäoppimisjaksolle menoa oppilaitoksen taholta** (taulukko 18). Vajaa viidennes (17 %) oli kuitenkin sitä mieltä, että valmennuksessa ja ohjauksessa oli puutteita.

**Taulukko 18.** Valmennuksen ja ohjauksen puutteet ennen työssäoppimisjaksolle menoa. Aluetarkastelu

Oliko oppilaitoksesta työssäoppimisjaksoa varten saamassasi valmennuksessa ja ohjauksessa puutteita?	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	184	17	116	17	28	16	30	20
Ei	880	83	553	83	152	84	121	80
Yhteensä	1064	100	669	100	180	100	151	100

Alueellinen tarkastelu kertoo, että Jämsän seudun koulutuskeskuksessa opiskelevat olivat tyytyväisimpiä saamaansa ohjaukseen ennen työssäoppimisjaksoa. Vastaavasti tyytymättömmimpiä olivat Pohjoisen Keski-Suomen opiskelijat. Heistä viidennes oli kokenut oppilaitoksesta saatavan valmennuksen ja ohjauksen puutteelliseksi ennen työssäoppimisjaksolle menoa.

Koulutusalatarkastelu (taulukko 19) paljastaa, että tyytyväisimpiä saamaansa ennako-valmennukseen ja -ohjaukseen olivat luonnonvara-alan opiskelijat ja tyytymättömmimpiä sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. Luonnonvara-alan opiskelijoista vain neljä prosenttia oli tyytymätön saamaansa ohjaukseen ja valmennukseen ennen työssäoppimisjakson alkua, kun taas sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista 30 prosenttia oli kokenut oppilaitoksesta saatavan ohjauksen ja valmennuksen puutteelliseksi. Muilla aloilla puutteita oli kokenut 13–21 prosenttia opiskelijoista.

**Taulukko 19.** Valmennuksen ja ohjauksen puutteet ennen työssäoppimisjaksolle menoa. Koulutusalatarkastelu

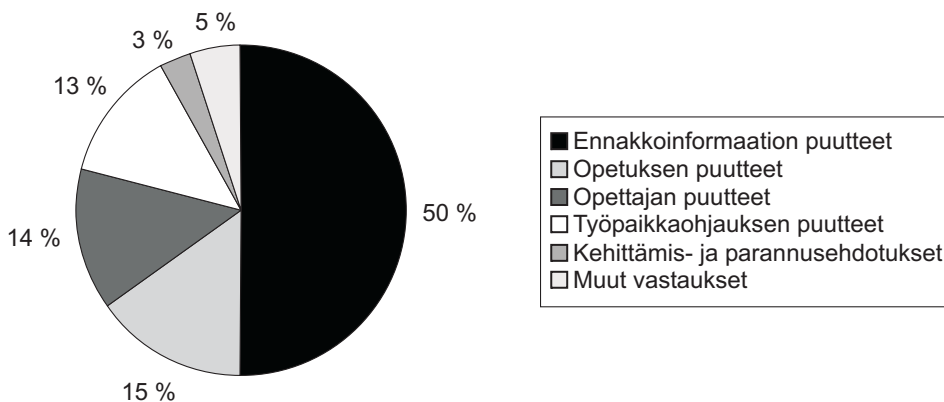
Oliko oppilaitoksesta työssäoppimisjaksoa varten saamassasi valmennuksessa ja ohjauksessa puutteita?	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	2	4	57	13	27	18	20	15	69	30	3	21
Ei	45	96	382	87	122	82	115	85	160	70	11	79
Yhteensä	47	100	439	100	149	100	135	100	229	100	14	100

Opiskelijoiden oli tässä yhteydessä mahdollista vastata avoimeen kysymykseen, jossa pyydettiin kertomaan, mitä mahdolliset puutteet ohjauksessa ja valmennuksessa olivat ennen

## Tulokset

työssäoppimisjaksolle menoa (kuvio 5). Opiskelijoista 14 prosenttia (n = 152) vastasi tähän kysymykseen. Avoimet vastaukset luokiteltiin kuuteen luokkaan: *ennakkoinformaation puutteet*, *opetuksen puutteet*, *opettajan puutteet*, *työpaikkaohjauksen puutteet*, *kehittämisen- ja parannusehdotukset* sekä *muut*.

Valmennuksen ja ohjauksen puutteet ennen työssäoppimisjaksolle menoa



**Kuvio 5.** Opiskelijoiden kokemat valmennuksen ja ohjauksen puutteet ennen työssäoppimisjaksolle menoa<sup>1</sup>

Avoimissa vastauksissa suurimmaksi puutteeksi (50 % vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen) nousi *ennakkoinformaation puute*, jolla tarkoitetaan sitä, että oppilaitoksesta saatu alkuinformaatio tai -perhehdys ennen työssäoppimisjaksolle menoa oli ollut opiskelijan mielestä huonoa, tai opiskelija mainitsee, ettei tällaista ohjausta tai valmennusta ole edes ollut tarjolla. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä opiskelijoiden sanoin, mitä tarkoittivat ennakkoinformaation puutteet:

*"Ei neuvottu tarpeeksi eikä vastattu kysymyksiin. Oli vaikea pohtia asioita, joista ei ollut saanut tietoa."*

*"Työssäoppimisen ohjausta sai oppilaitoksesta erittäin vähän."*

*"Tiedottamisessa puutteita, tieto ei tullut ajallaan: ei tiennyt ajoissa harjoittelupaikkaa, puhelinnumeroa tai muuta vastaavaa."*

<sup>1</sup> Opiskelijoista 14 prosenttia (n = 152) vastasi tähän avoimeen kysymykseen.

Toiseksi suurimpana puutteena tulivat esille *opetuksen puutteet* (15 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen), millä tarkoitetaan sitä, että jotakin yksittäistä asiaa tai useampaa tekniikkaa, taitoa tai asiaa ei oltu käyty läpi koulussa ennen työssäoppimisjaksolle menoa ja opiskelija oli kokenut tämän ongelmana. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä opiskelijoiden sanoin opetuksen puutteista:

*"No esim. joihinkin koulussa annettuihin "faktoihin" on naurettu kentällä päin naamaa, kun ei ne oikeasti pidä paikkaansa."*

*"Hoidollisiin toimenpiteisiin perehtyminen oli mielestäni pintapuolista. Koulussa lähes kaikki asiat käytiin läpi liian pintapuolisesti."*

On mahdollista, että osa opiskelijoiden mainitsemista opetuksen puutteista on sellaisia asioita, jotka on tarkoituksella jätetty työpaikalla opittavaksi. Tämä on ilmeisesti jäänyt kuitenkin opiskelijoille (ja mahdollisesti myös työpaikoille) epäselväksi.

Tässä yhteydessä raportoitiin myös (14 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen) *opettajien puutteista*. *Työpaikkaohjaajien puutteista* oli raportoitu lähes saman verran (13 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen), vaikka se ei vielä tähän yhteyteen kuulunutkaan. Jotkut opiskelijat esittivät myös *kehittämistä* ja *parannusehdotuksia* työssäoppimisesta. Seuraavassa on pari esimerkkiä kehittämis- ja parannusehdotuksista:

*"Oppilaitoksen tulisi mielestäni ohjata opiskelijoita erilaisiin työssäoppimispaikkoihin. Näin opiskelija saa mahdollisimman hyvän kuvan alansa työpaikoista."*

*"Työssäoppimisen arviointikriteerit ja ohjeet sekä esittelykirjeet olisi hyvä saada hyvissä ajoin ja käydä läpi koulussa."*

Tavallisin **ennakkovalmennuksen antaja** oli *ammattillisten aineiden opettaja* (liitetaulukko 32). Myös alueittain tarkasteltuna ammattillisten aineiden opettaja oli tavallisin ennakkovalmennuksen antaja. Suurimman merkityksen tälle opettajalle ennakkovalmennuksen antajana antoivat Jyväskylän ammattiopiston opiskelijat (70 %) ja pienimmän Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat (60 %); sielläkin siis ammattillisten aineiden opettaja oli kuitenkin tärkein ennakkovalmennuksen antaja. Toiseksi eniten ennakkovalmennusta opiskelijoille ennen työssäoppimisjakson alkua antoi *työssäoppimisjaksoa ohjaava opettaja* (50 %). Myös alueittain tarkasteltuna se oli toisella sijalla jokaisella alueella ja sai lähes samansuuruisen merkityksen jokaisella alueella.

*Työpaikkaohjaajaa* pidettiin myös merkittävänä ennakkovalmennuksen antajana (39 %). Jyväskylän ammattiopiston ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoille

## Tulokset

työpaikkaohjaajalla oli jonkin verran suurempi merkitys ennakkovalmennuksen antajana kuin Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoille. Yllättävänä voidaan pitää *opinto-ohjaajan* pientä roolia työssäoppimisjakson ennakkovalmennuksen antajana. Opinto-ohjaajalla oli Jyväskylän ammattiopiston opiskelijoille hieman enemmän merkitystä ennakkovalmennuksen antajana kuin kahden muun koulutuskuntayhtymän opiskelijoille. Myöskään *yhteisten aineiden opettajalla* ei näyttäisi olevan kovin suurta merkitystä ennakkovalmennuksen antajana. Joissain määrin myös *muilla opiskelijoilla ja kavereilla* on merkitystä ennakkovalmennuksen antajana.

Koulutusaloittain tarkasteltuna *ammattillisten aineiden opettajaa* ei mainittu jokaisella koulutusaloilla tärkeimmäksi ennakkovalmennuksen antajaksi (taulukko 20). Luonnonvara- (68 %), tekniikan ja liikenteen (78 %), sosiaali- ja terveys- (72 %) ja kulttuurin (57 %) aloilla ammatillisten aineiden opettaja oli tavallisin ennakkovalmennuksen antaja, mutta kaupan ja hallinnon sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla ennakkovalmennuksen antaja oli useimmiten työssäoppimisjaksoa ohjaava opettaja. Erottelu oli kuitenkin hankalaa, koska tavallista on, että ammatillisten aineiden opettaja toimii myös työssäoppimista ohjaavana opettajana. Itse asiassa kulttuurialalla työssäoppimisjaksoa ohjaava opettaja sai yhtä suuren painoarvon kuin ammatillisten aineiden opettaja ennakkovalmennuksen antaja. Edellisten alojen opiskelijoiden lisäksi myös sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista 60 prosenttia ilmoitti työssäoppimista ohjaavan opettajan tärkeimmäksi ennakkovalmennuksen antajaksi. Sen sijaan tekniikan ja liikenteen alan (35 %) ja luonnonvara-alan (47 %)

**Taulukko 20.** Ennakkovalmennuksen antaja. Koulutusalatarkastelu

Ennakkovalmennuksen antaja	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ammattillisten aineiden opettaja	32	68	346	78	51	34	83	61	166	72	8	57
Työssäoppimisjaksoa ohjaava opettaja	22	47	153	35	90	60	87	64	153	67	8	57
Työpaikkaohjaaja	16	34	152	34	51	34	55	40	115	50	6	43
Muut opiskelijat	9	19	80	18	20	13	21	15	103	45	2	14
Kaverit	6	13	80	18	20	13	16	12	44	19	1	7
Opinto-ohjaaja	1	2	29	7	41	28	24	18	26	11	-	-
Yhteisten aineiden opettaja	4	9	39	9	17	11	14	10	37	16	-	-
Muu opettaja	2	4	16	4	14	9	5	4	8	4	-	-
Joku muu	4	9	15	3	5	3	2	2	9	4	1	7

opiskelijat antoivat vähäisemmän merkityksen työssäoppimisjaksoa ohjaavalle opettajalle ennakkovalmennuksen antajana.

Konnektiivisen työssäoppimismallin kannalta kiinnostava kysymys on *yhteisten aineiden opettajien* osallistuminen työssäoppimisen ohjaukseen. *Yhteisten aineiden opettajan* merkitys ennakkovalmennuksen antajana vaihteli koulutusalojen välillä. Kulttuurin alalla ko. opettajalla ei ollut laisinkaan merkitystä, mutta sosiaali- ja terveystalalla 16 prosenttia opiskelijoista oli saanut ennakkovalmennusta yhteisten aineiden opettajalta. Muilla aloilla 9–11 prosenttia vastanneista ilmoitti saaneensa ennakkovalmennusta yhteisten aineiden opettajilta. Myös opinto-ohjaajan merkitys ennakkovalmennuksen antajana vaihteli. Kaupan ja hallinnon alan opiskelijoista reilu neljännes oli saanut ennakkovalmennusta opinto-ohjaajalta, mutta kulttuurialan opiskelijat eivät olleet saaneet tältä opettajalta laisinkaan ohjausta ja luonnonvara-alan sekä tekniikan ja liikenteen opiskelijoistakin vain harvat. Muilla opiskelijoilla oli ennakkovalmennuksen antajana merkittävä rooli etenkin sosiaali- ja terveystalalan opiskelijoille.

Työssäoppimisen suunnittelusta kysyttiin opiskelijoilta muutamia tarkentavia kysymyksiä, joissa tarkasteltiin mm. opetussuunnitelmien toteutumista sekä opiskelijoiden ammatillisten suunnitelmien tukemista (liitetaulukko 33). Opetussuunnitelmissa korostetaan, että opiskelijoiden pitää laatia *omat tavoitteet* työssäoppimisjaksolle. Suurin osa opiskelijoista (72 %) oli sitä mieltä, että näin tehdäänkin, mutta silti vajaa kolmannes opiskelijoista oli sitä mieltä, ettei ole laatinut omia tavoitteita työssäoppimisjaksolle. Aluettain tarkasteltuna tässä ei ollut kovin paljon eroja havaittavissa, mutta koulutusaloittain tarkasteltuna eroja löytyi (liitetaulukko 34). Etenkin kulttuurialan opiskelijoista 64 prosenttia ilmoitti, ettei ennen työssäoppimisjaksoa laadittu omia tavoitteita työssäoppimiselle. Samalla linjalla kulttuurialan opiskelijoiden kanssa olivat kaupan ja hallinnon, luonnonvara- sekä tekniikan ja liikenteen alojen opiskelijoista kolmannes. Sen sijaan matkailu-, ravitsemis- ja talous- sekä sosiaali- ja terveystalalojen opiskelijoista suurimmalla osalla tämä opetussuunnitelman vaatimus toteutui.

Opiskelijan *itsearviointin tukeminen* on myös keskeisesti esillä työssäoppimisen tavoitteissa (Tonet – Työssäoppimisen tietopalvelu 2005). Kaikista opiskelijoista 84 prosenttia oli sitä mieltä, että oppilaitoksessa kannustettiin ainakin jossakin määrin itsearviointiin työssäoppimisen aikana (liitetaulukko 33). Aloittain tarkasteltuna näyttäisi siltä, että Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijat kokivat tässä seikassa oppilaitoksen taholta enemmän kannustusta kuin Jyväskylän ammattiopiston tai Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat. Erot eivät olleet suuria. Koulutusaloittain tarkasteltuna (liitetaulukko 34) sosiaali- ja terveystal-, matkailu-, ravitsemis- ja talous-, luonnonvara- sekä kaupan ja hallinnon alojen opiskelijoista lähes 90 prosenttia oli sitä mieltä, että oppilaitoksesta oli kannustettu itsearviointiin, mutta tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoista tätä mieltä oli enää 77 prosenttia opiskelijoista ja kulttuurialan opiskelijoista vain puolet.

## Tulokset

Valtaosa opiskelijoista (82 %) oli sitä mieltä, että oppilaitoksessa kannustettiin valitsemaan oppimispaikka, joka eniten vastaa omia ammatillisia suunnitelmia (liitetaulukko 33). Alueellisesti tarkasteltuna eroja ei juuri ollut, mutta koulutusalatarkastelussa (liitetaulukko 34) eroja oli havaittavissa. Kulttuurialan opiskelijoista puolet oli sitä mieltä, ettei oppilaitoksessa kannusteta valitsemaan sellaista työssäoppimispaikkaa, joka eniten vastaa ammatillisia suunnitelmia. Myös neljäsosa sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista ja viidesosa tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoista oli tätä mieltä. Sen sijaan luonnonvara-, koulun ja hallinnon sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalojen opiskelijoista lähes 90 prosenttia oli sitä mieltä, että oppilaitoksessa kannustettiin valitsemaan työssäoppimispaikka, joka eniten vastaa ammatillisia suunnitelmia.

Edellä on tarkasteltu sitä, miten opiskelijoiden ohjaus on sujunut ennen työssäoppimisyksikölle menoa oppilaitoksen taholta. Seuraavaksi siirrytään tarkastelemaan ohjausta työssäoppimispaikalla.

### Ohjaus työpaikalla

Ohjausta työssäoppimisyksiköllä tiedusteltiin opiskelijoita kahdeksan erityyppisen, ohjaukseen liittyvän vaihtoehdon avulla (liitetaulukko 35), joita opiskelijoiden tuli arvioida asteikolla *en tarvinnut, liian vähän, jonkin verran ja riittävästi*. Yleishuomiona kysymyksestä voi nostaa esille alueellisesti ja koulutusaloittain muutamia asioita. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat ilmoittivat muita useammin saaneensa ohjausta *riittävästi*. Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijat taas ilmoittivat muita useammin, *etteivät tarvitse* laisinkaan ohjausta mainituissa asioissa. Koulutusaloittain ei kovin selviä eroja ollut näkyvissä (liitetaulukko 36). Kulttuurialan opiskelijat olivat muita useammin maininneet, etteivät tarvitse ohjausta. Vastaavasti sosiaali- ja terveysalan opiskelijoilla oli miltei jokaisessa *en tarvinnut* -kohdassa pienimmät prosentit.

Kyselylomakkeen laadinnan jälkeen käytetyssä asteikossa havaittiin ongelmia. *Jonkin verran* -kohta ei oikeastaan kerro ohjauksesta oleellista tietoa – se ei esimerkiksi kerro sitä, onko ohjausta ollut opiskelijan mielestä riittävästi tai liian vähän. Sen vuoksi tässä yhteydessä tarkastellaan lähemmin vain *liian vähän* -arvioita, joiden avulla saadaan selville asiat, joissa opiskelijoiden mielestä oli työssäoppimisyksiköllä ollut liian vähän ohjausta.

*Liian vähän* -kohdissa suurimmat prosenttijakaumaluvut ilmenivät *työturvallisuuteen liittyvissä seikoissa* sekä etenkin *opiskelijan arviointiin, palautteeseen ja ammattitaidon kehittämiseen* liittyvissä seikoissa (liitetaulukko 35). Kaikista opiskelijoista 12 prosenttia oli sitä mieltä, että työturvallisuuteen liittyviä ohjeita oli työssäoppimispaikan ohjauksessa liian vähän huomioitu. Alueellisessa tarkastelussa havaitaan, että eniten työturvallisuuteen liittyviä puutteita olivat kokeneet Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijat (15 %) ja vähiten Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat (6 %).

Vajaa viidennes opiskelijoista oli sitä mieltä, että *ohjausta oman työn arviointiin ja keskustelua ammattitaidon kehittämisestä tulevaisuudessa tai lisäpätevyyden hankkimisesta* oli liian vähän. Prosenttijakaumat olivat alueittain kutakuinkin yhtä suuret. *Palautetta ja arviointia työn sujumisesta* olisi 15 prosenttia opiskelijoista halunnut enemmän. Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoista 18 prosenttia olisi halunnut enemmän palautetta ja arviointia työn sujumisesta, Jyväskylän ammattiopiston ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoista noin 14 prosenttia.

Koulutusalatarkastelu ohjauksen ongelmakohtista on esitetty liitetaulukossa 36. Ohjauksen osa-alueista nostetaan esille tässä vain prosenttijakaumat, joissa yli 10 prosenttia koulutusalan opiskelijoista on sitä mieltä, että ko. osa-alueella ohjausta oli opiskelijoiden mielestä liian vähän.

Kulttuurialan opiskelijoista 21 % ja sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista 12 % opiskelijoiden mielestä *työympäristöön ja -yhteisöön perehtymistä* oli liian vähän. *Työtovereihin tutustumista* olisi kaivannut enemmän 21 prosenttia kulttuurialan ja 10 prosenttia matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoilla. *Työtehtäviin opastamista ja työtehtävissä ohjaamista* oli liian vähän kulttuurialan (23 %) ja sosiaali- ja terveysalan (11 %) opiskelijoiden mielestä. *Työvälineisiin ja -laitteisiin opastamista* koki saaneensa liian vähän 12 prosenttia niin matkailu-, ravitsemis- ja talousalan kuin sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista.

*Työturvallisuuteen liittyvistä ohjeista* raportoi saaneensa liian vähän ohjausta 10 prosenttia kaupan ja hallinnon, 14 prosenttia matkailu-, ravitsemis- ja talousalan sekä kulttuurialan ja 20 prosenttia sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista. *Ohjausta oman työn arviointiin* -kohdassa jokaisella koulutusosalalla oli *liian vähän* -arvioita yli 10 prosenttia. Suurimmat prosenttiluvut olivat sosiaali- ja terveysala (24 %) sekä kulttuuriala (21 %). Samoin *palautetta ja arviointia oman työn sujumisesta* -kohdassa oli joka koulutusosalalla yli 10 prosenttia vastaajista. Suurimpina koulutusaloina oli tässäkin kohdassa kulttuuriala (21 %) sekä sosiaali- ja terveysala (19 %). Myös luonnonvara-alalla 17 prosenttia opiskelijoista koki saaneensa liian vähän ohjausta näissä asioissa. *Keskustelua ammattitaidon kehittämisestä tulevaisuudessa tai lisäpätevyyden hankkimisesta* -kohdassa jokaisen koulutusalan opiskelijoista yli 10 prosenttia koki saaneensa liian vähän ohjausta. Suurimpina koulutusaloina tässä olivat kulttuuri- (29 %), sosiaali- ja terveys- (24 %), tekniikan ja liikenteen (21 %) sekä kaupan ja hallinnon (19 %) ala.

Opiskelijoilta tiedusteltiin myös, **olisivatko he halunneet saada enemmän ohjausta joissakin asioissa työssäoppimisjaksolla**. Opiskelijoista 17 prosenttia antoi tähän myöntävän vastauksen (taulukko 21). Alueittain oli eroja. Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoista 19 prosenttia olisi halunnut saada enemmän ohjausta työssäoppimisjaksolla, mutta Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoista vain 11 prosenttia. Jyväskylän ammattiopisto jäi näiden kahden välille (17 %). Koulutusaloittain tarkasteltuna (taulukko 22) eniten lisäohjausta työssäoppimisjaksolla olisivat kaivanneet kulttuuri-



Tulokset

alan (43 %) ja sosiaali- ja terveystalouden (31 %) opiskelijat. Muilla aloilla lisäohjauksen tarve oli 11–17 prosenttia.

**Taulukko 21.** Lisäohjauksen tarve työssäoppimisjaksolla. Aluetarkastelu

Olisitko halunnut enemmän ohjausta joissakin asioissa työssäoppimisjaksollasi?	Kaikki		Jyväskylän ammatti-opisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	179	17	116	17	34	19	17	11
Ei	882	83	552	83	146	81	132	89
Yhteensä	1061	100	668	100	180	100	149	100

**Taulukko 22.** Lisäohjauksen tarve työssäoppimisjaksolla. Koulutusalatarkastelu

Olisitko halunnut enemmän ohjausta joissakin asioissa työssäoppimisjaksollasi?	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	8	17	50	12	23	15	15	11	70	31	6	43
Ei	39	83	386	89	126	85	120	89	159	69	8	57
Yhteensä	47	100	436	100	149	100	135	100	229	100	14	100

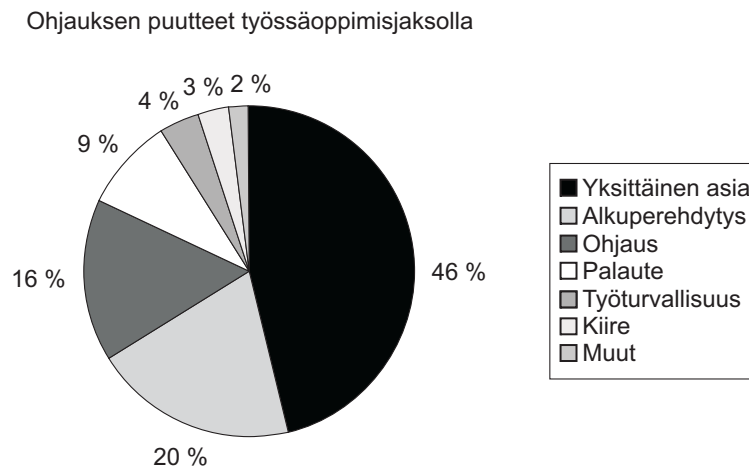
Opiskelijoista 13 prosenttia (n = 142) vastasi vielä avoimeen kysymykseen, jossa pyydettiin kertomaan, missä asioissa opiskelija olisi halunnut saada enemmän ohjausta työssäoppimisjaksolla. Ohjauksen tarve luokiteltiin seitsemään luokkaan: *alkuperehdytys, yksittäinen asia, ohjaus, palaute, työturvallisuus, kiire ohjauksen puutteen selityksenä* sekä *muut* (kuvio 6).

Suurimpana puutteena tässä yhteydessä koettiin *yksittäiseen asiaan* liittyvät ohjauksen puutteet, joilla tarkoitetaan sitä, että opiskelija on toivonut enemmän ohjausta jossakin tiettyssä asiassa, työtehtävässä tai taidossa. Kysymykseen vastanneista 46 prosenttia koki tämän seikan puutteena. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä tästä:

*"Hiusten värjäyksissä ja permanenteissa."*

*"Näytöstä ja tehtävistä olisi ollut hyvät selkeät ohjeet ja ne olisi ollut hyvä käydä läpi ennen työssäoppimisen alkamista."*

*"Aggressiivisen asiakkaan kohtaamisessa."*



**Kuvio 6.** Opiskelijoiden kokemat ohjauksen puutteet työssäoppimisjaksolla<sup>2</sup>

*"Kotisaumurin käytössä olisin tarvinnut ohjausta, mutta työpaikalla ei ollut vaatetusalan hallinnutta henkilöä lainkaan, joka olisi pystynyt opastamaan."*

Toiseksi suurimpana puutteena mainittiin *alkuperehdytys* (20 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen). Seuraavassa on muutama esimerkki tästä.

*"Yleensäkin alussa työpaikan esittelystä ja työtehtävistä."*

*"Ensinnäkin olisin toivonut opastusta siitä mitä missäkin tehdään ja milloin, piti vain seurata muutama päivä sivusta ja ruveta hommiin, vaikka ei edes tiennyt miksi asia tehdään niin."*

*"Alkuun olisin halunnut kunnon perehdytyksen. Perehdytys tuli kuitenkin pikku hiljaa ajan myötä ja otin itse asioista paljon selvää."*

Koetuista puutteista huolimatta kaikista opiskelijoista yli 90 prosenttia oli sitä mieltä, että yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin (liitetaulukko 37). Alueittain ei ollut kovin paljon eroja havaittavissa: kaikissa koulutuskuntayhtymistä yli 90 prosenttia opiskelijoista arvioi yhteistyön sujuneen hyvin ohjaajan kanssa. Myös lähes jokaisella koulutusosalalla oli tyytyväisiä yhteistyön sujumiseen työpaikkaohjaajan kanssa (liitetaulukko 38), sillä samaa mieltä olevien prosenttiluvut olivat lähes jokaisen alan opiskelijoiden kohdalla 90

<sup>2</sup> Opiskelijoista 13 prosenttia (n = 142) vastasi tähän avoimeen kysymykseen.

## Tulokset

prosentin luokkaa tai yli. Ainoastaan kulttuurialan opiskelijoista vain 71 % opiskelijoista oli sitä mieltä, että yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin.

Opiskelijoilta kysyttiin myös, oliko työpaikkaohjaaja tavoitettavissa tarvittaessa. Opiskelijoista 87 prosenttia oli myönteisellä kannalla tässä seikassa (liitetaulukko 37). Alueittain ei ollut juurikaan eroja havaittavissa. Koulutusaloittain tarkasteltunakaan eroja ei ollut kovin paljon näkyvissä, joskin kulttuurialan opiskelijoista vain 71 prosenttia oli sitä mieltä, että työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa (liitetaulukko 38).

Seuraavassa haastattelukatkelmassa on työpaikkaohjaajan kuvaus opiskelijan alkupe-rehdyttämisestä ja ohjauksesta ( H = haastattelija, V = vastaaja eli työpaikkaohjaaja):

*H: Millä tavalla työssäoppijoiden perehdyttäminen ja ohjaaminen on yrityksessän-ne järjestetty?*

*V: Meillä on sertifioitu laatujärjestelmä siitähän tulee sellainen perehdyttämiskaa-vake ja tapa. Siellä tutustutaan ensin tiimeihin ja työnjohtajiin ja läheisiin työka-vereihin. Sitten otetaan työajat ja ... me ollaan otettu nää työssäoppijat ihan nor-maaleina työntekijöinä, silleen kun ne olis meille tullut töihin. Tasavertaisina, vaika he eivät palkkaa saa siitä työstä niin heillä on samat oikeudet ja velvollisuudet kuin muillakin. Täyttävät tuntilaput numeroilla ja samalla lailla voivat ottaa sähkötarvikkeita varastosta kun täyttävät sen työnumeron ja näin... Tätä kaikki ker-rotaan ja toimitaan aivan kun ne ois tullut meille töihin nää kaverit. Sitten tie-tenkin perehdytetään kaikki työsuojeluvaltuutetut katsotaan läpi ja luottamusmie-het. Tietoturvapuolen asiat on uusia. Jokaiselle kirjoitetaan samalla tavalla kuin vakihenkilökunnallekin... tietokoneet, miten niitä käytetään ja mihin tarkoituk-siin niitä käytetään.*

Oppimisen ohjaamisen ja pedagogisten toimintojen eri muotoja mittaavat muuttujat koot-tiin faktorianalyysin pohjalta neljäksi muuttujaksi, joista kolme on yhdistelmämuuttujaa (liitetaulukko 39): 1) keskustelu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa, 2) koulusta annetut tehtävät, 3) keskustelu työntekijöiden kanssa ja 4) itsearviointi ja reflektointi. Näi-den keskiarvot on esitetty taulukossa 23 ja keskiarvot koulutusaloittain näkyvät taulukossa 24.

Keskustelu työntekijöiden kanssa sekä itsearviointi ja reflektointi olivat keskiarvojen pe-rusteella yleisempiä oppimisen ohjaamisen käytäntöjä kuin keskustelut opettajan ja työ-paikkaohjaajan kanssa tai koulusta annetut tehtävät. Keskustelu työntekijöiden kanssa -yh-distelmämuuttuja sai jokaisella koulutusallallakin reilusti yli kahden keskiarvon (maksimi 3). Suurin keskiarvo tässä oppimisen ohjaamismuodossa oli sosiaali- ja terveysalan opiske-lijjoilla (2,5) ja pienin kulttuurialan opiskelijoilla (2,2). Itsearviointiin ja reflektointiin liit-

**Taulukko 23.** Keskiarvot ja -hajonnat oppimisen ohjaamisen muotojen yhdistelmämuuttujista koko aineistossa (minimi 1, maksimi 3)

Oppimisen ohjaamisen muodot	Keskiarvo	Keskihajonta
Keskustelu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa	1,9	,41
Keskustelu työntekijöiden kanssa	2,3	,49
Itsearviointi ja reflektointi	2,2	,50
Koulusta annetut tehtävät	1,8	,68

**Taulukko 24.** Keskiarvot oppimisen ohjaamisen muotojen yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 3)

Oppimisen ohjaamisen muodot	Luonnonvara	Tekniikka/ liikenne	Kauppa/ hallinto	MaRaTa	Sosiaali/ terveys	Kulttuuri	Merk.
Keskustelu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa	1,9	1,9	2,0	2,0	2,1	1,6	***
Keskustelu työntekijöiden kanssa	2,4	2,3	2,2	2,2	2,5	2,2	***
Itsearviointi ja reflektointi	1,9	2,2	2,3	2,3	2,3	2,1	***
Koulusta annetut tehtävät	1,6	1,6	1,7	1,9	2,2	1,4	***

tyviä ohjaamisen muotoja näyttäisi eniten olevan kaupan ja hallinnon, matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla sekä sosiaali- ja terveysalalla (2,3) ja vastaavasti vähiten luonnonvaralalla (1,9). Sosiaali- ja terveysalalla näytetään suosivan muita enemmän sellaisia oppimisen ohjaamisen käytäntöjä, jotka pohjautuvat keskusteluun.

### Kokemukset työyhteisöstä

Opiskelijoiden kokemuksia työyhteisöstä mitattiin 12 kysymyksellä. Taulukot löytyvät liitteistä (liitetaulukot 40 ja 41). Näistä kahdestatoista kysymyksestä muodostettiin faktorianaalysin pohjalta kolme yhdistelmämuuttujaa, jotka kuvaavat opiskelijoiden erilaisia kokemuksia työyhteisöstä (liitetaulukko 42). Kaikki negatiivisia kokemuksia kuvaavat muuttujat korreloivat voimakkaasti keskenään, joten näistä muodostettiin oma yhdistelmämuuttujansa **negatiiviset kokemukset työyhteisöstä**. Näitä olivat seuraavat väittämät: "Yhteistyö muiden kanssa oli hankalaa", "Työtoverit jättivät kertomatta minulle oleellisia asioita", "Joskus

## Tulokset

tuntui siltä, että minua kiusattiin työpaikalla" ja "Jäin usein yksin kysymysteni ja työhön liittyvien ongelmien kanssa". Positiivisia kokemuksia koskevat muuttajat ryhmittivät kahteen ryhmään, joista toinen nimettiin faktoriksi **positiiviset kokemukset työyhteisöstä** ja toinen **arvostetuksi tulemisen kokemukset**. Näistä ensimmäinen sisälsi seuraavat väittämät: "Työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa", "Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin", "Minua kohdeltiin samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä", "Minulle selvisi nopeasti paikan pelisäännöt" ja "Opin asioita, jotka ovat tärkeitä yhdessä työskentelemiselle". Arvostetuksi tulemisen kokemuksiin ryhmittivät seuraavat väittämät: "Minulta kysyttiin mielipiteitä ja neuvoja", "Pystyin vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla" ja "Työpaikalla myös muut oppivat minulta". Nämä ovat kokemuksia, joiden voidaan katsoa välillisesti kuvaavan sitä, että työpaikalla hyödynnettiin positiivisella tavalla opiskelijoiden osaamista ja tämä myös osoitettiin heille. Se että nämä kokemukset muodostivat oman erillisen ryhmänsä (eivätkä siis ryhmittyneet muiden positiivisten kokemusten kanssa samalla faktorille) merkitsee sitä, että nämä kaksi yhdistelmämuuttujaa ovat toisistaan riippumattomia: vaikka työpaikalla olisi muuten positiivinen henki ja opiskelijat otettaisiin myönteisellä tavalla työyhteisöön, heidän osaamistaan ei välttämättä hyödynnetä työpaikalla täysipainoisesti.

Taulukko 25 osoittaa, että opiskelijoiden kokemukset työyhteisöstä olivat voittopuolisesti positiivisia. Positiivisten kokemusten keskiarvo oli 3,3 (maksimi 4), kun taas negatiivisten kokemusten keskiarvo oli 1,6. Arvostetuksi tulemisen keskiarvo oli 2,6. Koulutusaloittain tarkasteltuna luonnonvara-alan opiskelijoilla näyttäisi olevan yleisesti ottaen positiivisimmat kokemukset työyhteisöstä (taulukko 26). Heillä oli pienin keskiarvo negatiivisissa kokemuksissa ja vastaavasti suurimmat keskiarvot positiivisissa työyhteisökokemuksissa sekä arvostetuksi tulemisen kokemuksissa.

*Taulukko 25. Keskiarvot ja -hajonnat työyhteisökokemuksia kuvaavista yhdistelmämuuttujista (minimi 1, maksimi 4)*

Kokemukset työyhteisöstä	Keskiarvo	Keskihajonta
Negatiiviset kokemukset	1,6	,63
Positiiviset kokemukset	3,3	,53
Arvostetuksi tulemisen kokemukset	2,6	,71

Yksittäisistä työyhteisöä kuvaavista kysymyksistä eniten eroja koulutusalojen välillä oli seuraavissa asioissa (liitetaulukko 41):

- Kaupan ja hallinnon alan opiskelijat olivat kokeneet muita useammin, että työpaikalla myös muut oppivat heiltä (kaupan ja hallinnon ala 65 %, sosiaali- ja terveys- sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalat 58 %).

**Taulukko 26.** Keskiarvot työyhteisökokemuksia kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 4)

Kokemukset työyhteisöstä	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRaTa	Sosiaali/terveys	Kulttuuri	Merk.
Negatiiviset kokemukset	1,4	1,6	1,5	1,7	1,5	1,7	**
Positiiviset kokemukset	3,4	3,3	3,4	3,4	3,3	3,0	*
Arvostetuksi tulemisen kokemukset	2,7	2,5	2,7	2,6	2,6	2,5	*

- Kiusaamista olivat kokeneet eniten kulttuurialan (21 %), tekniikan ja liikenteen alan (16 %) ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijat (15 %). Muilla nämä prosentit jäivät alle 10, etenkin luonnonvara-alan opiskelijoilla alle 5 prosenttia.
- Kulttuurialan opiskelijoista peräti 44 prosenttia oli eri mieltä siitä, että heitä olisi kohdeltu samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä. Myös sosiaali- ja terveystalouden opiskelijoista 24 prosenttia oli eri mieltä tässä yhteydessä. Muilla prosentit jäivät alle 20 (13–18 %).
- Yhteistyön hankalaksi muiden kanssa koki 18 prosenttia matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoista sekä 16 prosenttia tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoista. Muilla prosenttiluvut jäivät alle kymmenen.
- Tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoissa oli eniten niitä, jotka olivat eri mieltä väittämässä "Minulta kysyttiin mielipiteitä ja neuvoja" (38 %) sekä "Pystyin vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla" (55 %). Tämä tukee yhdistelmämuuttujien keskiarvoja: tekniikan ja liikenteen alalla arvostetuksi tulemisen yhdistelmämuuttujan keskiarvo oli pienin muihin aloihin nähden. Jälkimmäisessä väittämässä saman prosenttimäärän saivat myös sosiaali- ja terveystalouden opiskelijat.

### Konnektiivisuus

Luvuissa 3.3 ja 3.4 on kuvattu teorian, käytännön ja itsesäätelytaitojen integroitumisen merkitystä ammatillisen asiantuntijuuden kehityksessä sekä työkokemuksen hyödyntämisen malleja tästä näkökulmasta. Teorian, käytännön ja itsesäätelytaitojen integrointi on pisimmälle viety Guilen ja Griffithsin (2001) kuvaamassa konnektiivisessa koulutusmallissa. Tässä tutkimuksessa konnektiivisuuden toteutumista opiskelijan arvioimana tutkittiin 13 kysymystä sisältävällä kysymyssarjalla. Jakaumat alueittain ja koulutusaloittain on esitetty liitetaulukoissa 43 ja 44.

Konnektiivisuutta mittaavista väittämistä muodostettiin faktorianalyysin pohjalta yhdistelmämuuttujat, joiden avulla tarkastellaan kouluoppimisen ja työssäoppimisen toisiin-

## Tulokset

sa kytkemistä (liitetaulukko 45). Yhdistelmämuuttuja **konnektiivisuus** muodostettiin seuraavista väittämistä: "Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty ammattiaineissa", "Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty myös yhteisissä opinnoissa (esim. matematiikka, kielet, jne)", "Työssäoppimisjaksoilla piti soveltaa koulussa opittua teoretietoa", "Työssäoppiminen ja kouluoppiminen on kytketty hyvin toisiinsa", "Työssäoppimisjaksoihin liittyi koulusta annettuja tehtäviä" ja "Oppitunneilla käsiteltiin asioita, joista oli paljon hyötyä työssäoppimisjaksolla". Tämä yhdistelmämuuttuja kuvaa siis kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkemistä toisiinsa. Vastavasti yhdistelmämuuttuja, joka nimettiin **epäkonnektiivisuudeksi**, kuvaa tämän asian vastakohtaa: kokemusta siitä, että kouluoppimista ja työssäoppimista ei ole riittävästi kytketty toisiinsa. Tämä yhdistelmämuuttuja muodostui seuraavista väittämistä: "Koulussa ei tunnuta tietävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu", "Kouluopetuksella ja työssäoppimisella ei ole juurikaan yhteyttä toisiinsa" ja "Työssäoppimisen jälkeen katselen kouluoppimista kriittisesti". Kolmas yhdistelmämuuttuja muodostui kahdesta väittämästä, jotka korreloivat vahvasti toisiinsa: "Työssäoppimisjaksolla huomasin, että tarvitsen sekä käden että ajattelun taitoja" ja "Pystyisin menemään toiseen työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä". Tämän yhdistelmämuuttujan nimeksi annettiin **monipuoliset tehtävät ja rajanylitys**, koska kyseiset väittämät sisältävät ajatuksen ns. rajanylityskompetensseista: taidoista toimia erilaisissa työympäristöissä.

Taulukko 27 esittää konnektiivisuuden, epäkonnektiivisuuden sekä rajanylitystaitojen keskiarvot koko aineistossa (maksimi 4). Taulukossa 28 on verrattu näiden yhdistelmämuuttujien keskiarvoja koulutusalojen välillä. Kouluoppimisen ja työssäoppimisen integroimista kuvaavan konnektiivisuusmuuttujan keskiarvo oli korkein sosiaali- ja terveysalalla ja matalin kulttuurin sekä tekniikan ja liikenteen aloilla. Vastavasti epäkonnektiivisuus oli korkein tekniikan ja liikenteen alalla ja matalin kulttuurin sekä sosiaali- ja terveysaloilla. Monipuolisten tehtävien ja rajanylitystaitojen osalta oli havaittavissa samanlainen ero: sosiaali- ja terveysalan opiskelijat ilmaisivat eniten työssäoppimisessa tarvittavan sekä käden että ajattelun taitoja ja kokivat, että pystyisivät toisessa toisessa työpaikassa tekemään vastaavia tehtäviä. Tulokset osoittavat, että sosiaali- ja terveysalalla on kouluoppiminen ja työssäoppiminen kytketty muita aloja tiiviimmin toisiinsa.

**Taulukko 27.** Keskiarvot ja -hajonnat kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyttä kuvaavista yhdistelmämuuttujista (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteydet	Keskiarvo	Keskihajonta
Konnektiivisuus	2,6	,53
Epäkonnektiivisuus	2,3	,59
Monipuoliset tehtävät ja rajanylitys	3,3	,58

**Taulukko 28.** Keskiarvot kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyttä kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteydet	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRaTa	Sosiaali/terveys	Kulttuuri	Merk.
Konnektiivisuus	2,7	2,5	2,6	2,8	2,9	2,4	***
Epäkonnektiivisuus	2,3	2,4	2,2	2,3	2,2	2,1	**
Monipuoliset tehtävät ja rajanylitys	3,3	3,2	3,3	3,3	3,4	3,3	***

### Oppimisen muodot

Se missä määrin opiskelijat pääsevät monipuolisesti osallistumaan työpaikan toimintoihin saattaa näkyä esimerkiksi siinä kuinka monipuoliset sosiaaliset kontaktit opiskelijalla on ja keneltä he kokevat oppivansa. Niinpä opiskelijoilta tiedusteltiin, kuinka usein he kokivat työssäoppimisensa aikana oppineensa asioita työpaikkaohjaajalta, esimieheltä, joltakin muulta työntekijältä, toisilta työssäoppijoilta tai joltakin muulta (liitetaulukot 46 ja 47). Asteikko oli *en lainkaan, silloin tällöin* sekä *usein*.

Eniten opiskelijat kokivat oppineensa työssäoppimisjaksolla joltakin muulta työntekijältä (59 %) tai työpaikkaohjaajalta (55 %) (liitetaulukko 46). Alueiden välillä oli jonkin verran eroa tässä asiassa, sillä järjestys näiden kahden henkilön välillä vaihteli alueittain. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat kokivat oppineensa eniten työpaikkaohjaajalta, kun taas Jämsän seudun koulutuskeskuksen ja Jyväskylän ammattiopiston opiskelijat kokivat oppineensa eniten joltakin muulta työntekijältä. Koulutusalatarkastelussa (liitetaulukko 47) havaittiin, että kolmella alalla (tekniikka ja liikenne, kauppa ja hallinto sekä matkailu-, ravitsemis- ja talous) opiskelijat kokivat oppineensa eniten juuri joltakin muulta työntekijältä. Vastaavasti työpaikkaohjaajalta kokivat oppineensa eniten luonnonvara-, sosiaali- ja terveys- ja kulttuurialan opiskelijat. On mahdollista että eri aloilla ja eri työpaikoilla työntekijät, jotka eivät varsinaisesti toimi työpaikkaohjaajina, ovat omaksuneet erilaisia rooleja suhteessa työssäoppijoihin. Joillakin työpaikoilla painotetaan kaikkien työntekijöiden osallistumista ohjaukseen. Joka tapauksessa näyttää siltä, että myös muilla työntekijöillä kuin työpaikkaohjaajilla on tärkeä rooli opiskelijoiden oppimisessa, mikä viittaa siihen, että työpaikkoja voidaan yleensä ottaen kuvata enemmän ekspansiiviksi kuin oppimismahdollisuuksia rajoittaviksi (ks. luku 3.5).

Vajaa kolmasosa opiskelijoista ilmoitti, ettei ole oppinut lainkaan esimieheltään. Koulutusalatarkastelun mukaan esimieheltään koki oppineensa usein reilu kolmannes luonnonvara-, kaupan ja hallinnon sekä matkailu-, ravitsemis- ja kulttuurialan opiskelijoista. Kovin usein ei myöskään opita muilta työssäoppijoilta, vain noin 9 prosenttia opiskelijoista



## Tulokset

arveli oppineensa muilta työssäoppijoilta usein. Tässä yhteydessä täytyy muistaa, ettei kaikkien opiskelijoiden työssäoppimispaikoilla ollut muita työssäoppijoita.

Erilaisia oppimisen tapoja tutkittiin pyytämällä opiskelijoita arvioimaan kolmiluokkaisella asteikolla (*en lainkaan, silloin tällöin, usein*), miten usein he olivat oppineet listassa luetelluilla tavoilla (liitetaulukot 48 ja 49). Faktorianalyysin pohjalta näistä erilaisista oppimistavoista muodostettiin kaksi yhdistelmämuuttujaa ja yksittäinen muuttuja: 1) **sosiaalinen oppiminen**, johon kuului *toisen opastuksesta* oppiminen, oppiminen *neuvoa kysymällä* sekä oppiminen *työskentelemällä yhdessä jonkun kanssa*, 2) **soveltamalla ja yrittämällä oppiminen**, johon kuului oppiminen *soveltamalla koulussa opittuja asioita* sekä oppiminen *yrittäksen ja erehdyksen kautta* sekä yksittäinen muuttuja, 3) **itse oppiminen** (liitetaulukko 50). Taulukossa 29 on esitetty näiden oppimisen tapojen keskiarvot ja -hajonnat koko aineistossa ja taulukossa 30 on esitetty keskiarvot koulutusaloittain.

**Taulukko 29.** Keskiarvot ja -hajonnat oppimistapoja kuvaavista yhdistelmämuuttujista (minimi 1, maksimi 3)

Oppimistavat	Keskiarvo	Keskihajonta
Sosiaalinen oppiminen	2,6	,42
Soveltamalla ja yrittämällä oppiminen	2,1	,48
Itse oppiminen	2,8	,44

Itse oppimisen keskiarvo on kaikkein korkein, sosiaalisen oppimisen keskiarvo toiseksi korkein ja soveltamalla ja yrittämällä oppimisen keskiarvo matalin. Sosiaalisen oppimisen ja itse oppimisen keskiarvot olivat korkeimmat sosiaali- ja terveysalan opiskelijoilla. Soveltamalla ja yrittämällä oppimisen keskiarvo oli korkein kulttuurialan opiskelijoilla sekä sosiaali- ja terveysalan opiskelijoilla. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat arvioivat siis oppimistaan korkeimmalle kaikilla oppimismuodoilla. Luonnonvara-alan sekä tekniikan ja liikenn-

**Taulukko 30.** Keskiarvot oppimistapoja kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 3)

Oppimistavat	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRaTa	Sosiaali/terveys	Kulttuuri	Merk.
Sosiaalinen oppiminen	2,3	2,5	2,5	2,5	2,6	2,3	***
Soveltamalla ja yrittämällä oppiminen	2,1	2,0	2,1	2,2	2,3	2,4	***
Itse oppiminen	2,8	2,6	2,8	2,8	2,9	2,7	***

teen alan opiskelijat antoivat matalimmat pistemäärät eri oppimisen muodoista. Erot alojen välillä olivat tilastollisesti erittäin merkitseviä.

### Motivatioonalliset orientaatiot

Motivatioonallisia orientaatioita mitattiin yhdeksällä kysymyksellä, jotka johdettiin luvussa 3.7 esitettyjen tavoiteorientaatioiden kuvausten pohjalta. Jakaumat näistä väittämistä alueittain ja koulutusaloittain on esitetty liitetaulukoissa 51 ja 52. Faktorianalyysin pohjalta näistä muodostettiin neljä motivaatioonallista orientaatiota mittaavaa muuttujaa, joista kolme on yhdistelmämuuttujia, ja yksi yksittäinen muuttuja (liitetaulukko 53).

**Saavutusorientaatiolle** on tyypillistä halu menestyä hyvin. Tämän orientaatiomuuttujan osatekijöitä ovat halu menestyä hyvin työssäoppimisessa, halu saada hyviä numeroita koulussa sekä halu onnistua työtehtävissä niin, ettei ohjaajalla ollut huomautettavaa. Se että sekä halu menestyä koulussa yleensä että halu menestyä työssäoppimisessa latautuivat samalla muuttujalle merkitsee, että nämä korreloivat toistensa kanssa voimakkaasti. Näin ollen ne opiskelijat, jotka tähtäävät hyvään koulumenestykseen, tähtäävät todennäköisesti myös hyvään menestykseen työssäoppimisessa. Vastaavasti opiskelijat, joille koulumenestys ei ole tärkeää, eivät tavoittele myöskään hyvää menestystä työssäoppimisessa. **Oppimisorientaatiota** mittaava muuttuja oli halu oppia uusia asioita. **Välttämisorientaatioon** liittyviä tekijöitä olivat kokemus siitä, että ei halunnut kokeilla vaikeiden tehtävien suorittamista sekä huoli siitä, mitä muut ajattelevat opiskelijasta työpaikalla. (Viimeksi mainittu tekijä oli kuvattu luvussa 3.7 sosiaalisen riippuvuusorientaation nimellä, mutta tässä tutkimuksessa se latautui välttämisorientaatiota mittaavan muuttujan kanssa samalle faktorille. Tämän vuoksi tässä ei ole erikseen sosiaalista riippuvuusorientaatiota.) **Kokeilu- ja keksimisorientaatio** muodostui väittämistä *"Halusin kokeilla omin päin tekemistä, se oli mielestäni kehittävää"* sekä *"Pystyin mielestäni keksimään myös uusia ratkaisuja"*.

Opiskelijoiden motivaatio työssäoppimiseen oli erittäin hyvä. Motivatioonallisista orientaatioista oppimisorientaation keskiarvo oli kaikkien korkein 3,6 (maksimi 4). Toisaalta myös saavutusorientaatio on keskimäärin korkea (3,3). Oppimisorientaation ja saavutusorientaation keskinäinen korrelaatio on 0,45. Tämän mukaan opiskelijoilla on yleensä työssäoppimiseensa "terve" suhtautumistapa: opiskelijat haluavat nimenomaan oppia uusia asioita ja samalla myös menestyä hyvin työssäoppimisjaksolla ja koulutuksessa. Kokeilu- ja keksimisorientaation keskiarvo koko aineistossa oli 2,9, mitä voidaan myös pitää melko korkeana. Oppimisen kannalta negatiivisemmän orientaation, välttämisorientaation, keskiarvo oli vastaavasti kaikkein alhaisin, 2,1. (Taulukko 31.)

Tulokset

**Taulukko 31.** Keskiarvot ja -hajonnat motivationaalisia orientaatioita kuvaavista yhdistelmämuuttujista (minimi 1, maksimi 4)

Motivatioonalliset orientaatiot	Keskiarvo	Keskiahajonta
Saavutusorientaatio	3,3	,54
Oppimisorientaatio	3,6	,58
Välttämisorientaatio	2,1	,74
Kokeilu- ja keksimisorientaatio	2,9	,59

Motivatioonallisia orientaatioita tarkastellaan koulutusaloittain taulukossa 32. Keskeisimmät tulokset ovat seuraavat:

- Suurimmat erot koulutusalojen välillä oli oppimisorientaation kohdalla. Sosiaali- ja terveysalan opiskelijat olivat eniten oppimisorientoituneita (3,9) ja kulttuurialan opiskelijat vähiten oppimisorientoituneita (3,4). On huomattava kuitenkin, että kaikilla aloilla opiskelijoiden oppimisorientaatio oli keskimäärin hyvä.
- Välttämisorientaatiota esiintyy vähiten sosiaali- ja terveysalan opiskelijoilla (1,9), eniten tekniikan ja liikenteen alan opiskelijoilla (2,2).
- Kokeilu- ja keksimisorientaation keskiarvo oli korkein kaupan ja hallinnon sekä kulttuurialojen opiskelijoilla (3,0).

**Taulukko 32.** Keskiarvot motivationaalisia orientaatioita kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 4)

Motivatioonalliset orientaatiot	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRaTa	Sosiaali/terveys	Kulttuuri	Merk.
Saavutusorientaatio	3,2	3,2	3,3	3,4	3,3	3,0	*
Oppimisorientaatio	3,7	3,5	3,6	3,7	3,9	3,4	***
Välttämisorientaatio	2,1	2,2	2,1	2,0	1,9	2,1	***
Kokeilu- ja keksimisorientaatio	2,9	2,8	3,0	3,0	2,9	3,0	**

## 5.1.4 Työssäoppimisen tulokset

### Oppimistulokset

Työssäoppimisen tuloksia kysyttiin opiskelijoilta pyytämällä heitä arvioimaan 29 kohdan listasta, kuinka paljon he olivat oppineet kutakin listassa mainittua asiaa viisiluokkaisella

asteikolla, jonka ääripäinä olivat *en ollenkaan* ja *erittäin paljon*. Jakaumat koko aineiston osalta on esitetty liitetaulukossa 54.

Faktorianalyysin pohjalta muodostetut oppimistuloksia kuvaavat yhdistelmämuuttujat ja niiden alpha-arvot on esitetty liitetaulukossa 55. Faktorianalyysin pohjalta muodostettiin kuusi yhdistelmämuuttujaa: **oppimistaidot, ammatilliset taidot, tiimityötaidot, itsenäisyys, kommunikaatiotaidot** sekä **negatiiviset asiat**. Lisäksi yksittäisinä muuttujina oppimistulosten tarkastelussa käytetään muuttujia **itsearviointitaidot** ja **ajattelutaidot**. Yhdistelmämuuttujien keskiarvot on esitetty taulukoissa 33 ja 34.

*Taulukko 33. Keskiarvot ja -hajonnat oppimistuloksia kuvaavista yhdistelmämuuttujista koko aineistossa (minimi 1, maksimi 5)*

Oppimistulokset	Keskiarvo	Keskihajonta
Itsenäisyys	4,0	,74
Ammatilliset taidot	3,9	,67
Tiimityötaidot	3,9	,79
Oppimistaidot	3,9	,70
Itsearviointitaidot	3,7	,93
Ajattelutaidot	3,2	1,03
Kommunikaatiotaidot	3,0	,89
Negatiiviset asiat	2,1	,87

Opiskelijoiden itsearvioinnin perusteella eniten koettiin opittavan itsenäisyyteen liittyviä asioita, kuten aloitteellisuutta, itseluottamusta ja itsenäistä työskentelyä. Tämän yhdistelmämuuttujan keskiarvo oli 4,0 (maksimi 5). Seuraavaksi eniten opiskelijat kokivat oppineensa ammatillisia taitoja (ka = 3,9), oppimistaitoja (ka = 3,9), tiimityötaitoja (ka = 3,9) ja itsearviointitaitoja (ka = 3,7). Hieman matalampi keskiarvo oli ajattelutaidoilla (ka = 3,2) ja kommunikaatiotaidoilla (ka = 3,0). Jonkin verran opiskelijat arvioivat oppineensa myös erilaisia negatiivisia asioita (ka = 2,1) eli alan haittapuolia, huonoja toimintatapoja tai pinnaamista.

Kaikkien edellä kuvattujen oppimistulosten kohdalla koulutusalat erosivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkittävästi siten, että sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden keskiarvot olivat lähes jokaisen yhdistelmämuuttujan kohdalla korkeammat kuin muiden koulutusalojen opiskelijoilla (taulukko 34 ja kuvio 7). Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoilla oli keskiarvo yli neljän viidessä kohdassa: itsenäisyys, tiimityötaidot, ammatilliset taidot, oppimistaidot sekä itsearviointitaidot. Vastaavasti sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat kokivat oppineensa eri alojen opiskelijoista toiseksi vähiten negatiivisia asioita työssäoppimisjaksoiltaan.

Tulokset

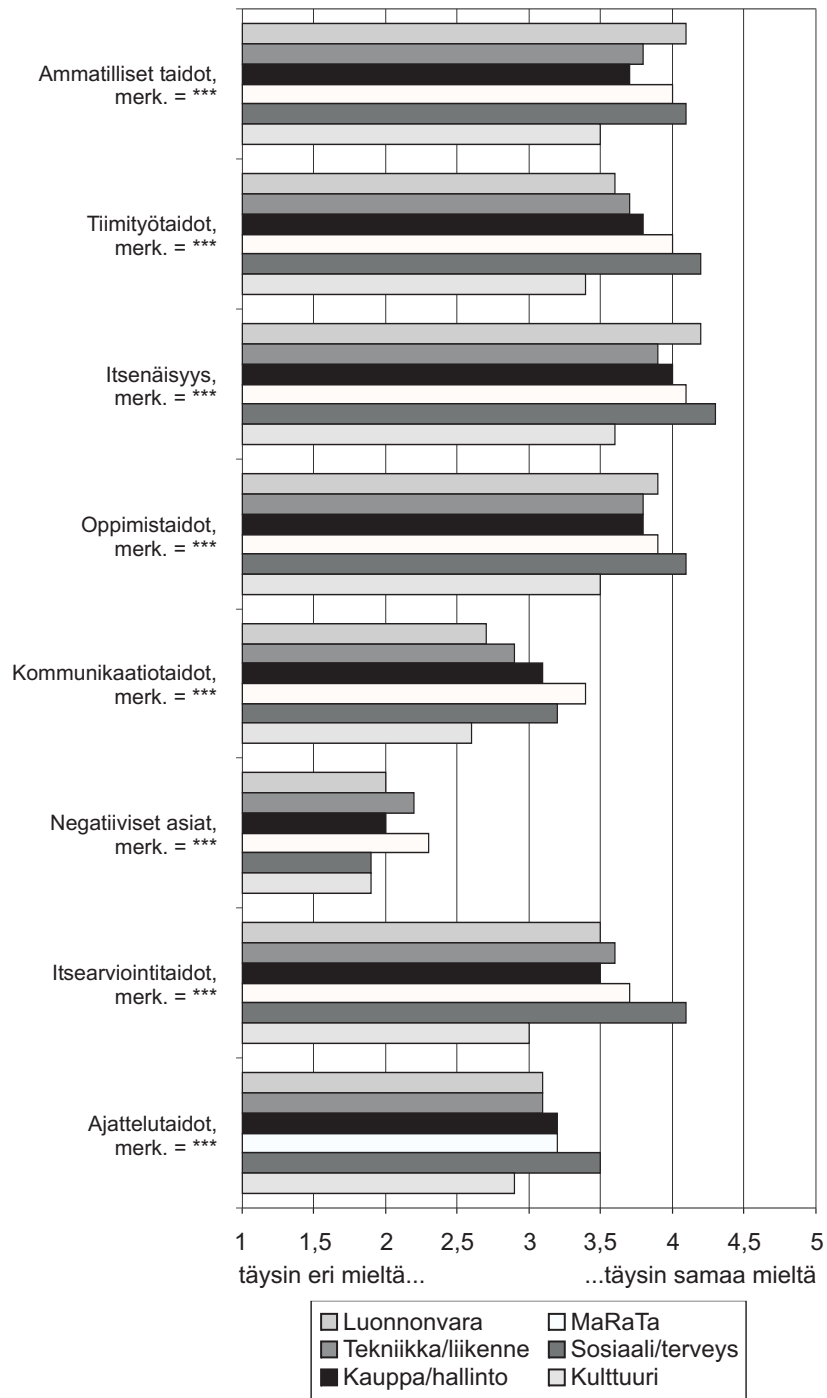
**Taulukko 34.** Keskiarvot oppimistuloksia kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 5)

Oppimistulokset	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRaTa	Sosiaali/terveys	Kulttuuri	Merk.
Ammatilliset taidot	4,1	3,8	3,7	4,0	4,1	3,5	***
Tiimityötaidot	3,6	3,7	3,8	4,0	4,2	3,4	***
Itsenäisyys	4,2	3,9	4,0	4,1	4,3	3,6	***
Oppimistaidot	3,9	3,8	3,8	3,9	4,1	3,5	***
Kommunikaatiotaidot	2,7	2,9	3,1	3,4	3,2	2,6	***
Negatiiviset asiat	2,0	2,2	2,0	2,3	1,9	1,9	***
Itsearviointitaidot	3,5	3,6	3,5	3,7	4,1	3,0	***
Ajattelutaidot	3,1	3,1	3,2	3,2	3,5	2,9	***

Luonnonvara-alan opiskelijoiden tulos oppimistuloksissa on mielenkiintoinen. Heillä oli muita aloja pienimmät keskiarvot tiimityötaitoissa, itsearviointitaidoissa, ajattelutaidoissa, kommunikaatiotaidoissa ja myös negatiivisissa asioissa (näin on tosin myös kulttuuri-alan opiskelijoilla), mutta vastaavasti luonnonvara-alan opiskelijoilla oli toiseksi korkeimmat keskiarvot itsenäisyydessä, ammatillisissa taidoissa sekä oppimistaidoissa (kulttuuri-alan opiskelijat jäivät myös näissä heikoimpiin keskiarvoihin muihin nähden). Luonnonvara-alan opiskelijoiden oppimistuloksista voisi päätellä, että heidän työssäoppimisjaksonsa ovat ilmeisesti melko lailla yksin tekemistä, joka kyllä kehittää ammatillisia taitoja ja oppimistaitoja ja tätä kautta varmasti itsenäisyyskin lisääntyy. Toisaalta yksin tekemisen ja itsenäisen työn kautta he eivät ehkä opi muiden koulutusalojen opiskelijoiden tapaan yhtä paljon tiimityötaitoja tai kommunikaatiotaitoja. He eivät myöskään kokeneet oppineensa ajattelutaitoja ja itsearviointitaitoja yhtä paljon kuin muiden alojen opiskelijat; tämä voisi olla seurausta juuri yksin tekemisestä. Luonnonvara-alan opiskelijat eivät myöskään kokeneet oppineensa negatiivisiakaan asioita työssäoppisjaksoillaan.

Yksittäisten taitojen osalta reilu kolmannes opiskelijoista koki, ettei ole oppinut lainkaan *vieraan kielen käyttämistä työssä*, lähes kolmasosa oli sitä mieltä, ettei ole oppinut lainkaan *ammattiyhdistystoimintaan* liittyviä asioita ja melkein viidesosa opiskelijoista oli sitä mieltä, ettei ole oppinut lainkaan *tietotekniikan käyttämistä* työssäoppimisen aikana.

Opiskelijoilta tiedusteltiin avoimen kysymyksen avulla, mitä he oppivat työpaikalla sellaista, mitä ei voi koulussa oppia. Opiskelijoista 67 prosenttia (n = 721) vastasi tähän kysymykseen. Eniten vastauksia (24,9 prosenttia vastauksista) kertyi *työssä olemiseksi* nimettyyn luokkaan. Luokka pitää sisällään seuraavan tyyppisiä ilmaisuja: työssä olemista, työrytmiä, työyhteisössä olemista, työelämän rytmiä, ammatillista käyttäytymistä, työtahtia. Lähes yhtä paljon kertyi vastauksia *käytäntö* -nimiseen luokkaan (24,5 prosenttia vastauksista), joka pitää sisällään mm. seuraavanlaisia mainintoja: käytännön asioita, käytännön kokemusta, oikeata työntekoa, käden taitoja, miten työtä oikeasti tehdään.



*Kuvio 7. Opiskelijoiden oppimistuloksia kuvaavien yhdistelmämuuttujien keskiarvot (minimi 1, maksimi 5)*

## Tulokset

Avoimen kysymyksen avulla selvitettiin myös, mitä tietoja ja/tai taitoja opiskelijat olisivat halunneet oppia enemmän. Opiskelijoista 49 prosenttia (n = 526) vastasi tähän kysymykseen. Eniten (42 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen) haluttiin *oppia lisää erilaisia taitoja*. Tämä tarkoittaa esimerkiksi sitä, että opiskelija mainitsee yhden tai useamman yksittäisen taidon tai asian, mitä olisi halunnut oppia enemmän. Nämä voivat olla erilaisia työtapoja ja -menetelmiä, vaihtelevuutta, syventää taitoja, nykyaikaisempia taitoja tai menetelmiä, erityistaitoja, laitteiden käyttöä/hallintaa. Toiseksi eniten vastauksia tuli kohtaan, joka luokiteltiin *perusammattitaidon hankinnaksi* (23 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen). Tämä luokka pitää sisällään seuraavanlaisia ilmaisuja: käytäntöä, käden taitoja, kokonaiskuvaa alasta, rutinoitumista, perustaitoja, varmuutta työkentelyyn, nopeutta, itsevarmuutta.

Opiskelijoilta tiedusteltiin myös, havaitsivatko he mielestään kyseenalaisia tai ikäviä asioita työssäoppimispaikoilla. Vain vajaa neljännes opiskelijoista (n = 246) vastasi tähän kysymykseen. Eniten (39 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen) vastauksia kertyi luokkaan, joka nimettiin otsikolla *henkinen hyvinvointi*. Tämä luokka pitää sisällään seuraavanlaisia ilmauksia: ahdistava/kireä ilmapiiri, juoruilu, ei yhteishenkeä, varsinainen henkilökunta ei viihdy töissä, selän takana puhumista, kiire, stressi, liiallinen työ määrä ja naisten seksuaalinen häirintä. Toiseksi eniten vastauksia tuli *opiskelijan kohtelu* -luokkaan (34 prosenttia vastaajista, jotka vastasivat tähän kysymykseen). Tämä piti sisällään seuraavankaltaisia asioita: opiskelijaa oli joko ali- tai yliarvioitu työntekijänä; opiskelija koki, ettei saanut olla työssäoppijana, vaan olisi pitänyt olla työntekijä; opiskelijaa käytettiin väärin työtarkoituksiin työssäoppimispaikassa; ohjaus oli puutteellista; ei ollut töitä.

## Ammatillista kasvua kuvaavat oppimistulokset

Ammatillista kasvua kuvaavia oppimistuloksia mitattiin 13 kysymyksen avulla (jakaumat liitetaulukkoissa 56 ja 57), ja niitä kuvataan neljän yhdistelmämuuttujan avulla (liitetaulukko 58). **Ammatillisen identiteetin vahvistuminen** sisältää seuraavat väittämät: *"Työssäoppimisjakso on lisännyt kiinnostustani jatko-opintoihin"*, *"Tunsin toteuttavani omaa unelmaani työssäoppimisjakson aikana"* ja *"Alan tuntea olevani ammattiryhmäni jäsen"*. **Kehittämisorientaatio** koostui väittämistä: *"Sain ideoita työni kehittämisessä"* ja *"Ymmärrän, että minun tulee seurata oman alan kehitystä"*. **Kriittinen reflektio** -yhdistelmämuuttujaan kuuluivat väittämät *"Tiedän nyt, mitkä ovat osaamiseni vahvuuksia ja heikkouksia"*, *"Huomasin että voin oppia myös toisella tavalla kuin koulussa"* ja *"Opin työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti"*. Neljäs asenteellinen yhdistelmämuuttuja **negatiivinen asenne työhön** koostui kolmesta väittämästä: *"En ollut erityisen innostunut työstäni"*, *"Työssäoppimisjaksot ovat panneet minut miettimään, olenko sittenkään omalla alalla"* ja *"Minusta työtä voi tehdä pelkästään palkan vuoksi"*.

Näiden yhdistelmämuuttujien keskiarvot erosivat koulutusalojen välillä tilastollisesti erittäin merkitsevästi (taulukko 35). Sosiaali- ja terveystieteiden kriteerit ja ammatillisen identiteetin vahvistumisen keskiarvot olivat korkeammat kuin muilla aloilla. Myös kehittämisorientaatio sosiaali- ja terveystieteiden oli korkea. Vastaavasti negatiivisten asenteiden keskiarvo oli sosiaali- ja terveystieteiden matalampi kuin muilla aloilla. Kriittisen reflektion keskiarvo oli korkea myös luonnonvara-, matkailu-, ravitsemis- ja talous- sekä kulttuuri-aloilla.

**Taulukko 35.** Keskiarvot ja -hajonnat ammatillista kasvua kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain

Ammatillista kasvua kuvaavat oppimistulokset	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRaTa	Sosiaali/terveys	Kulttuuri	Merk.
Ammatillisen identiteetin vahvistuminen	2,7	2,6	2,4	2,6	2,8	2,1	***
Kehittämisorientaatio	3,2	2,9	2,9	2,9	3,2	2,7	***
Kriittinen reflektio	3,2	3,0	3,0	3,2	3,3	3,1	***
Negatiivinen asenne työhön	1,9	2,2	2,1	2,2	1,7	2,3	***

Seuraavassa haastattelukatkelmassa opettaja kuvaa näkemystään opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta työssäoppimisessa (H = haastattelija, V = vastaaja).

H: Osaatko sanoa, onko näille opiskelijoille tapahtunut jotain kun he lähtee sinne työssäoppimaan ja tulevat takaisin, niin tuleeko ne ihan samanlaisina sieltä pois?

V: Se on tapauskohtainen. Joku tulee ns. paljon viisaampana pois, että nyt tietää ja osaa kaiken. Sitten itse asiassa kyseenalaistaa asioita, että mitä me ollaan täällä tehty, että siellä tehdäänkin näin... Ja ovat sitten jotenkin varmoja siitä, että asioita voi tehdä vain yhdellä tavalla, miten he ovat nyt siellä (työssäoppimispaikassa) sen tekemään, että kun me tehdään täällä jotenkin muuten sama asia, niin he ovat sitä mieltä, että me tehdään väärin tai jotain. Osa tulee ihan samanlaisina takaisin, kyllähän sillai niiden itseluottamus kasvaa, kun ne pääsee tekemään oikeesti oikeita töitä. Mutta tää meidän työskenteleminen on sitä, että tehdään jotain ja sitten puretaan pois. Se on vähän erilaista, siellä se sitten jää ja siellä tehdään oikeesti. Kyllä ne kasvaa siellä (opiskelijat).



### Opiskelijoiden menestyminen työssäoppimisessa

Opiskelijoita pyydettiin arvioimaan sekä työssäoppimisessa että yleensä opinnoissa menestymistään viisiluokkaisella asteikolla (*heikko, tyydyttävä, keskinkertainen, hyvä ja erinomainen*). Opiskelijoiden arviot on ristiintaulukoitu taulukossa 36, jossa asteikko on muutettu kolmiluokkaiseksi siten, että molemmissa ääripäissä on kaksi luokkaa yhdistetty. Taulukosta voi päätellä, että vaikka koulussa menee opiskelijan arvion mukaan heikommin, työssäoppiminen voi sujua paremmin. Esimerkiksi koulussa heikosti tai tyydyttävästi menestyneistä opiskelijoista yli 70 prosenttia arvioi työssäoppimisensa sujuneen hyvin tai erinomaisesti. Samoin keskinkertaisesti koulussa menestyneistä 75 prosenttia arvioi työssäoppimisensa sujuneen hyvin tai erinomaisesti. Jos kouluoppiminen oli opiskelijan oman arvion mukaan hyvää tai erinomaista, sujui työssäoppiminen lähes aina (93 %) tällaisten opiskelijoiden mielestä hyvin tai erinomaisesti. Tästä ei ole tehty oppilaitoskohtaisia vertailuja.

**Taulukko 36.** Ristiintaulukko opiskelijoiden menestymisestä koulussa ja työssäoppimisessa (%).  
(n = 1037)

Itsearvioitu koulumenestys	Itsearvioitu työssäoppimisessa menestyminen			
	Heikko + tyydyttävä %	Keskinkertainen %	Hyvä + erinomainen %	Yhteensä
Heikko + tyydyttävä %	13	16	71	100 % n = 83
Keskinkertainen %	4	21	75	100 % n = 316
Hyvä + erinomainen %	1	6	93	100 % n = 638

### Työssäoppimispaikan koon merkitys työssäoppimisessa

Työssäoppimispaikan koon merkitystä työssäoppimisessa tarkasteltiin suhteessa opiskelijan arvioimaan työssäoppimisessa menestykseen sekä työssäoppimisen prosessia ja tuloksia kuvaaviin yhdistelmämuuttujiin. Opiskelijoiden arviot omasta menestyksestään työssäoppimisessa eivät eronneet erikokoisilla työpaikoilla eikä työpaikan koko korreloinut merkitsevästi työssäoppimisen prosessin ja tulosten yhdistelmämuuttujiin. Yleinen johtopäätös on, että työpaikan koolla ei ole merkitystä opiskelijan työssäoppimisen kannalta: sekä suurilla että pienillä työpaikoilla työssäoppimisen prosessi ja tulokset voivat muodostua onnistuneiksi tai epäonnistuneiksi.

### Työssäoppimisessa menestymistä ennustavat tekijät

Opiskelijat arvioivat menestymistään työssäoppimisessa ja kouluoppimisessa viisiluokkaisella asteikolla (*heikosti, tyydyttävästi, keskinkertaisesti, hyvin ja erinomaisesti*). Liitetaulukossa 59 on esitetty näiden arviointien korrelaatiot työssäoppimisen prosesseja kuvaaviin yhdistelmämuuttujiin eli ohjausta, oppimistapoja, motivationaalisia orientaatioita, kokemuksia työyhteisöstä, oppimisen ohjaamisen muotoja sekä kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyksiä mittaaviin muuttujiin.

Kokemukset työyhteisöstä, motivationaaliset orientaatiot, sekä ohjaukseen liittyvät tekijät olivat kaikki yhteydessä opiskelijan arvioimaan menestymiseensä työssäoppimisessa. Korrelaatiot eivät kuitenkaan ole kovin korkeita. Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyksien osalta opiskelijoille annetut monipuoliset tehtävät olivat yhteydessä koettuun menestykseen työssäoppimisessa. Monipuoliset tehtävät ja konnektiivisuus olivat yhteydessä myös kouluoppimiseen. Oppimistavoista itseoppiminen oli tilastollisesti erittäin merkittävästi yhteydessä koettuun menestykseen työssäoppimisessa. Tämä yhteys on oikeastaan itsestään selvyys, koska se merkitsee sitä, että mitä enemmän opiskelijat kokevat oppineensa itsenäiseen työskentelyyn kautta, sitä paremmaksi he myös arvioivat menestyksensä työssäoppimisessa. Korkein korrelaatio oli arvostetuksi tulemisen kokemuksilla. Toisin sanoen opiskelijat, jotka arvioivat menestyneensä hyvin työssäoppimisessa, ilmoittivat myös useimmiten kokeneensa itsensä tärkeäksi työyhteisössä. Heiltä oli esimerkiksi kysytty mielipiteitä ja neuvoja ja he olivat pystyneet vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla. Negatiiviset kokemukset työyhteisöstä korreloivat vastaavasti heikommaksi arvioituun menestykseen työssäoppimisessa. Motivationaalisista orientaatioista saavutusorientaatio, oppimisorientaatio sekä kokeilu- ja keksimisorientaatio korreloivat positiivisesti työssäoppimismenestykseen, kun taas välttämisorientaatio korreloi siihen negatiivisesti. Opiskelijat, jotka olivat huolissaan, mitä muut heistä ajattelivat tai jotka eivät halunneet kokeilla vaikeiden tehtävien suorittamista, arvioivat siis menestyneensä heikommin kuin muut opiskelijat.

Koettua työssäoppimisessa menestymistä ennustavia tekijöitä tutkittiin tarkemmin regressioanalyysin avulla (taulukko 37). Selittävinä muuttujina olivat em. oppimisprosesseihin liittyvät yhdistelmämuuttujat. Regressioanalyysin mukaan eniten työssäoppimisjaksolla menestymistä ennustivat **motivationaaliset orientaatiot, positiiviset kokemukset työyhteisöstä sekä keskustelut työpaikan henkilöstön kanssa**. Malli selittää kaikkiaan 21 % työssäoppimisessa menestymisen vaihtelusta. (Selitysosuus on vaatimaton, mutta tämän tyyppisessä tutkimuksessa varsin tyypillinen. Kyseessä on monitahoinen ilmiö, johon vaikuttavat useat, toisiinsa monimutkaisella tavalla yhteyksissä olevat tekijät. Tämän vuoksi kovin korkeita selitysosuuksia saadaan harvoin.) Eniten työssäoppimista selitti positiivinen työyhteisökokemus eli arvostetuksi tulemisen kokemukset. Mitä enemmän opiskelija ko-

Tulokset

*Taulukko 37. Itsearvioitua työssäoppimisessa menestymistä ennustavat tekijät. Regressiomalli. Selitysaste 21 %*

Selittävä muuttuja	R	R <sup>2</sup>
Itsearvioitu menestys työssäoppimisessa	,46	,21

Selittävät muuttujat	B	Standardoitu beta	t	Merkitsevyys
Arvostetuksi tulemisen kokemukset	,19	,19	6,1	***
Välttämisorientaatio	-,17	-,17	-6,0	***
Saavutusorientaatio	,17	,13	4,2	***
Kokeilu- ja keksimisorientaatio	,14	,12	3,9	***
Positiiviset kokemukset	,14	,11	3,2	***
Keskustelu työpaikan henkilöiden kanssa	,11	,08	2,5	*

kee, että hänen osaamistaan hyödynnetään ja arvostetaan työpaikalla, sen paremmin hän menestyy työssäoppimisessa. Toiseksi eniten koettua menestystä työssäoppimisessa selitti välttämisorientaatio, joka on negatiivisesti yhteydessä menestykseen työssäoppimisessa. Toisin sanoen mitä enemmän opiskelijalla esiintyy välttämisorientaatiota, sen heikommin hän arvioi menestyneensä työssäoppimisessa. Myös seuraavaksi tärkeimmät työssäoppimismenestyksen selittäjät olivat motivaationaalisia tekijöitä: saavutusorientaatio sekä kokeilu- ja keksimisorientaatio. Muut regressiomallin selittävät tekijät liittyivät jälleen työyhteisökokemuksiin: positiiviset kokemukset työyhteisöstä ja keskustelu työpaikan henkilöiden (eli työpaikkaohjaajien ja muun henkilökunnan) kanssa olivat myös positiivisesti yhteydessä koettuun menestymiseen työssäoppimisessa.

Regressiomallin perusteella voidaan päätellä, että opiskelijan menestyminen työssäoppimisessa on riippuvainen sekä opiskelijaan itseensä liittyvistä tekijöistä että työpaikan olosuhteisiin liittyvistä tekijöistä ja näiden tekijöiden välisestä vuorovaikutuksesta. Opiskelijaan itseensä liittyvistä tekijöistä esimerkiksi aiemmalla työkokemuksella ei juurikaan ole merkitystä, vaan keskeisimmiksi tekijöiksi muodostuvat motivationaaliset orientaatiot. Työpaikan olosuhteista opiskelijan osaamisen arvostus ja työntekijöiden vuorovaikutus opiskelijoiden kanssa on olennaisinta.

### 5.1.5 Opiskelijoiden tulevaisuusorientaatio

Opiskelijoiden tulevaisuuden suunnitelmia tiedusteltiin viidellä työ- tai koulutuspaikan hakemista koskevalla kysymyksellä. Yli puolet kaikista opiskelijoista ilmoitti tähtäävänsä ensisijaisesti työelämään valmistumisen jälkeen ja yli neljännes opiskelijoista aikoi ensisijaisesti jatkaa opintojaan valmistumisen jälkeen (taulukko 38).

*Taulukko 38. Ensisijainen suunnitelma valmistumisen jälkeen. Aluetarkastelu*

<i>Mitä aiot ensisijaisesti valmistumisen jälkeen?</i>	Kaikki		Jyväskylän ammatti-opisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensisijaisesti työelämään	581	57	356	56	104	59	89	64
Opintojen jatkaminen	294	29	193	30	47	27	36	26
Muuta	139	14	87	14	26	15	14	10
Yhteensä	1014	100	636	100	177	100	139	100

Alueellinen tarkastelu paljastaa, että Jyväskylän ammattiopiston opiskelijat tähtäsivät muita opiskelijoita enemmän jatkamaan opintojaan ja vastaavasti aikoivat vähemmän ensisijaisesti työelämään. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoista hieman suurempi osa aikoi ensisijaisesti työelämään kuin Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoista.

Koulutusalatarkastelu (taulukko 39) kertoo, että ensisijaisesti työelämään pyrkivät useimmiten luonnonvara-alan (67 %), tekniikan ja liikenteen alan (64 %), matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (59 %) sekä sosiaali- ja terveystieteiden alan (56 %) opiskelijat. Eniten opintojen jatkajia löytyi taas kaupan ja hallinnon alan (47 %) sekä kulttuurialan (46 %) opiskelijoista. Kulttuurin ja luonnonvara-alan opiskelijoista noin viidennes oli aikeissa tehdä valmistumisen jälkeen jotakin muuta kuin tähdätä heti työelämään tai jatkaa opintojaan.

Osalla opiskelijoista oli jo tiedossa työpaikka valmistumisen jälkeen (taulukko 40, huom. 91 % opiskelijoista vastasi tähän kysymykseen). Työssäoppimispaikka tarjosi töitä yli kolmannekselle opiskelijoista valmistumisen jälkeen. Lähes neljäsosa opiskelijoista oli saamassa töitä valmistumisen jälkeen muista työpaikoista. Opiskelijoista 43 prosenttia ilmoitti, ettei heillä ole tiedossa työpaikkaa valmistumisen jälkeen.

Tulokset

**Taulukko 39.** *Ensisijainen suunnitelma valmistumisen jälkeen. Koulutusalatarkastelu*

<i>Mitä aiot ensisijaisesti valmistumisen jälkeen?</i>	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ensisijaisesti työelämään	31	67	263	64	55	39	76	59	126	56	4	31
Opintojen jatkaminen	6	13	89	22	67	47	39	31	73	32	6	46
Muuta	9	20	59	14	21	15	13	10	26	12	3	23
Yhteensä	46	100	411	100	143	100	128	100	225	100	13	100

**Taulukko 40.** *Työpaikka valmistumisen jälkeen. Aluetarkastelu\**

<i>Jos sinulla on jo työpaikka tiedossa valmistumisen jälkeen, oletko saanut työpaikan</i>	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Työssäoppimispaikastasi	331	34	205	35	55	32	51	36
Jostakin muusta työpaikasta	224	23	135	23	52	30	22	16
Minulla ei ole tiedossa työpaikkaa	418	43	255	43	67	39	68	48
Yhteensä	973	100	595	100	174	100	141	100

\* Kysymykseen vastasi 91 prosenttia opiskelijoista.

Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijat näyttävät saaneen parhaiten töitä valmistumisen jälkeen, sillä heillä yli 60 prosentilla oli tiedossa töitä valmistumisen jälkeen joko työssäoppimispaikasta tai jostakin muusta työpaikasta. Heikoimmin työnsaannissa olivat menestyneet Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijat. Työssäoppimispaikka näyttää työllistävän joka alueella noin kolmanneksen työssäoppijoista. Tässä seikassa ei ollut kovin suuria eroja alueiden välillä. Sen sijaan työpaikan saaminen jostakin muusta työpaikasta vaihteli selvästi eri alueilla. Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoista vajaa kolmannes oli saanut töitä myös jostain muusta työpaikasta, kun vastaava luku Pohjoisen Keski-Suomen opiskelijoiden kohdalla oli vain 16 prosenttia. Jyväskylän ammattiopisto jäi näiden välille, siellä 23 prosenttia opiskelijoista ilmoitti saavansa työpaikan valmistumisen jälkeen jostakin muusta työpaikasta kuin työssäoppimispaikasta.

Koulutusaloittain tarkasteltuna (taulukko 41) havaitaan, että luonnonvara-alan opiskelijat olivat parhaiten saaneet töitä, heistä vain alle kolmannes oli tässä vaiheessa ilman työpaikkaa. Heikoiten töitä olivat saaneet kulttuurialan (67 %) ja kaupan ja hallinnon alan (60 %) opiskelijat. Työssäoppimispaikasta töitä olivat saaneet eniten tekniikan ja liikenteen alan opiskelijat, heistä reilu 40 prosenttia oli saanut töitä työssäoppimispaikasta. Eniten jostakin muusta työpaikasta olivat töitä saaneet luonnonvara-alan, kulttuurin ja sosiaali- ja terveysalan opiskelijat. Luku oli kolmanneksen luokkaa jokaisella koulutusallalla.

*Taulukko 41. Työpaikka valmistumisen jälkeen. Koulutusalatarkastelu*

<i>Jos sinulla on jo työpaikka tiedossa valmistumisen jälkeen, oletko saanut työpaikan</i>	Luonnonvara (n = 45) %	Tekniikka/ liikenne (n = 404) %	Kauppa/ hallinto (n = 136) %	MaRaTa (n = 125) %	Sosiaali/ terveys (n = 205) %	Kulttuuri (n = 9) %
Työssäoppimispaikastasi	33	41	23	27	34	-
Jostakin muusta työpaikasta	36	21	18	30	24	33
Minulla ei ole tiedossa työpaikkaa	31	38	60	42	42	67
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Opintojen jatkamista tiedusteltiin opiskelijoilta seuraavalla kysymyksellä: *"Jos aiot jatkaa opintoja valmistumisen jälkeen, mihin koulutukseen tähtäät?"* (taulukko 42). Opiskelijoista 65 prosenttia vastasi tähän kysymykseen. Ammattikorkeakoulu tai opisto oli kaikkien opiskelijoiden kohdalla varteenotettavin opinahjo opintojen jatkamista ajatellen. Se oli suosituin vaihtoehto myös kaikissa kuntayhtymissä, joskin Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijoilla se sai hieman vähemmän kannatusta kuin Jyväskylän ammattiopiston tai Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoilla. Toiseksi suosituimpana jatko-opintopaikkana oli kaikkien opiskelijoiden mielestä ja myös kuntayhtymätarkastelun mukaan toisen asteen ammatillinen oppilaitos. Jämsän seudun koulutuskeskuksen opiskelijat suosivat muita enemmän toisen asteen ammatillista oppilaitosta mahdollisena jatko-opintopaikkana. Jyväskylän ammattiopiston opiskelijat suosivat taas muita enemmän yliopistoa mahdollisena jatkokoulutuspaikkana.

Koulutusalatarkastelu kertoo, että jokaisella koulutusallalla ammattikorkeakoulu on suosituin vaihtoehto jatko-opintopaikaksi (taulukko 43). Etenkin sosiaali- ja terveys- (70 %), kaupan ja hallinnon (65 %) sekä tekniikan ja liikenteen (64 %) alojen opiskelijat pitivät ammattikorkeakoulua varteenotettavana jatko-opintopaikkana. Toisen asteen ammatillisesta oppilaitoksesta jatko-opintopaikkana oli muita enemmän kiinnostuneet matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (28 %) ja luonnonvara-alan (26 %) opiskelijat. Yliopisto-opiskeluun suuntautuivat muita innokkaammin kulttuurialan opiskelijat (33 %).

Tulokset

**Taulukko 42. Jatko-opintopaikka. Aluetarkastelu\***

Jatko-opintopaikka	Kaikki		Jyväskylän ammatti-opisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Toisen asteen ammatillinen oppilaitos	122	18	63	15	29	25	15	15
Ammattikorkeakoulu/opisto	432	62	269	65	58	50	69	70
Yliopisto/korkeakoulu	65	9	50	12	8	7	4	4
Jokin muu	73	11	35	8	20	17	11	11
Yhteensä	692	100	417	100	115	100	99	100

\* Huom. Vastaajista 65 prosenttia vastasi tähän kysymykseen.

**Taulukko 43. Jatko-opintopaikka. Koulutusalatarkastelu\***

Jatko-opintopaikka	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Toisen asteen ammatillinen oppilaitos	5	26	51	19	12	10	25	28	17	11	1	11
Ammattikorkeakoulu	9	47	177	64	78	65	46	52	106	70	4	44
Yliopisto/korkeakoulu	2	11	14	5	20	17	4	5	21	14	3	33
Jokin muu	3	16	34	12	10	8	13	15	7	5	1	11
Yhteensä	19	100	276	100	120	100	88	100	151	100	9	100

\* Huom. Vastaajista 65 prosenttia vastasi tähän kysymykseen.

### Suuntautuminen yrittäjyyteen

Vain 5 prosenttia kaikista opiskelijoista aikoi perustaa tulevaisuudessa oman yrityksen (taulukko 44). Kuitenkin lähes puolet vastaajista piti oman yrityksen perustamista mahdollisena (vastausvaihtoehto *ehkä*). Noin puolet opiskelijoista oli sitä mieltä, ettei aio perustaa omaa yritystä tulevaisuudessa.

Alueellisessa tarkastelussa huomataan joitakin eroja. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opiskelijoista löytyi eniten niitä, jotka aikovat perustaa yrityksen tulevaisuudes-

sa, mutta samoin sieltä löytyy myös eniten opiskelijoita, jotka vastasivat, etteivät aio perustaa yritystä tulevaisuudessa. Yrittäjyysmyönteisimmät (vastausvaihtoehdot *ehkä* ja *kyllä* yhdistettynä) opiskelijat löytyivät Jyväskylän ammattiopistosta.

**Taulukko 44.** Yrittäjyysuuntautuneisuus. Aluetarkastelu

Suunnitteletko tulevaisuudessa yrityksen perustamista?	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
En	524	50	313	48	90	50	81	56
Ehkä	466	45	306	47	83	46	54	37
Kyllä	54	5	34	5	7	4	11	8
Yhteensä	1044	100	653	100	180	100	146	100

Myös koulutusalatarkastelussa oli jonkin verran eroja yrittäjyysuuntautuneisuudessa (taulukko 45). Luonnonvara-alalla ja kulttuurin alalla kukaan opiskelijoista ei aikonut perustaa yritystä tulevaisuudessa, kummallakaan alalla ei ollut siis yhtään *kyllä*-vastausta. Kulttuuri- ja sosiaali- ja terveysaloilla oli eniten *en*-vastauksia: kulttuurin alalla 78 % ja sosiaali- ja terveysalalla 55 %. Yrittäjyysmyönteisimmät (vastausvaihtoehdot *ehkä* ja *kyllä* yhdistettynä) opiskelijat olivat luonnonvara- (53 %), kaupan ja hallinnon (52 %), matkailu-, ravitsemis- ja talous- (52 %) sekä tekniikan ja liikenteen (52 %) aloilla.

**Taulukko 45.** Yrittäjyysuuntautuneisuus. Koulutusalatarkastelu

Suunnitteletko tulevaisuudessa yrityksen perustamista?	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
En	22	47	204	48	70	48	65	49	124	55	11	79
Ehkä	25	53	196	46	68	46	62	46	90	40	3	21
Kyllä	-	-	24	6	9	6	7	5	13	6	-	-
Yhteensä	47	100	424	100	147	100	134	100	227	100	14	100

Sukupuolten välillä oli jonkin verran eroa yrittäjyysuuntautuneisuudessa (taulukko 46). Naisista yli puolet (54 %) antoi kielteisen vastauksen yrityksen perustamiselle, kun miehistä kielteisen vastauksen antoi 45 prosenttia. Miehet olivat siis hieman enemmän yrittäjyysmyönteisempiä kuin naiset: miehillä *ehkä* tai *kyllä* -vastauksia oli 55 prosenttia ja naisilla 46 prosenttia.



Tulokset

*Taulukko 46. Yrittäjyysuuntautuneisuus sukupuolittain*

<i>Suunnitteletko tulevaisuudessa oman yrityksen perustamista?</i>	Nainen		Mies	
	n	%	n	%
En	258	54	202	45
Ehkä	197	41	215	48
Kyllä	21	4	28	6
Yhteensä	476	100	445	100

### 5.1.6 Työssäoppimisen mallit opiskelijänäkökulmasta

Yksi tämän tutkimuksen keskeisimmistä kysymyksistä on, minkälaisen mallien mukaan työssäoppimista toteutetaan Keski-Suomessa. Tarkastelun lähtökohtana käytetään luvussa 3.4 kuvattuja Guilen ja Griffithsin (2001) esittämiä työssäoppimisen lähestymistapoja. Näiden toteutumista opiskelijan kokemana tutkittiin pyytämällä opiskelijoita arvioimaan, missä määrin kutakin mallia kuvaava työssäoppimisen tavoite vastaa heidän kokemustaan (taulukko 47). Opiskelijoiden vastaukset Keski-Suomen alueella olivat yhdenmukaisia: noin viidennes opiskelijoista piti työssäoppimisen perustavoitetta perinteisen mallin mukaisena ja hieman yli puolet kokemuksellisen mallin mukaisena. Suuri enemmistö, noin 75 prosenttia opiskelijoista näki työssäoppimisen tavoitteissa eniten avaintaitomallin, työprosessimallin ja konnektiivisen mallin piirteitä. Nämä tulokset ovat Taitava Keski-Suomi -kehittämistyön kannalta erittäin positiivisia. Koko maakunnassa on opiskelijoiden näkökulmasta katsottuna siirrytty perinteisestä, kouluoppimisesta irrallisesta ja heikosti ohjautusta harjoittelukulttuurista kohti pedagogisesti kehittyneempiä työssäoppimisen järjestämisen muotoja.

Työssäoppimisen mallit näyttäytyivät maakunnan eri osissa opiskelijoilla varsin samantyyppisina (liitetaulukko 60). Koulutusalojen välillä on kuitenkin merkittäviä eroja (taulukko 48). Perinteisen mallin mukaista työssäoppimisen tavoitteenasettelua ilmeni opiskelijoiden mukaan eniten kulttuuri- (43 %) sekä tekniikan ja liikenteen (25 %) aloilla. Kokemuksellisen mallin mukainen koulussa opitun pohtiminen työkokemuksen avulla oli vuorostaan tyypillistä sosiaali- ja terveysalalla (67 %) sekä luonnonvara-alalla (65 %). Näillä samoilla aloilla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla painottui opiskelijoiden kokemuksen mukaan myös työprosessimalli eli oman työn ymmärtäminen osana työpaikan kokonaistoimintaa. Myös teorian ja käytännön yhdistämiseen painottuva konnektiivinen malli oli tavallisin sosiaali- ja terveys- sekä luonnonvara-aloilla.

Työssäoppimisen malleja tarkasteltiin myös opiskelijoiden kokemien oppimistulosten näkökulmasta (taulukko 49). Tässäkään ei Keski-Suomen alueiden välillä ollut juurikaan eroja (liitetaulukko 61). Vahvimmin korostuivat konnektiivisen ja kokemuksellisen mal-

Taulukko 47. Opiskelijoiden arviot työssäoppimisen tavoitteista

Mikä oli mielestäsi työssäoppimisen tavoite?	Kaikki opiskelijat %
<i>Minut vain lähetettiin työpaikalle. (Perinteinen malli)</i>	n = 1057
Eri mieltä	78
Samaa mieltä	22
Yhteensä	100
<i>Pohtia koulussa opittua työkokemuksen avulla. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 1054
Eri mieltä	43
Samaa mieltä	57
Yhteensä	100
<i>Oppia alalla tarvittavia perustaitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 1052
Eri mieltä	24
Samaa mieltä	76
Yhteensä	100
<i>Oppia ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa. (Työprosessimalli)</i>	n = 1054
Eri mieltä	25
Samaa mieltä	75
Yhteensä	100
<i>Oppia kehittämään taitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 1051
Eri mieltä	23
Samaa mieltä	77
Yhteensä	100

lien mukaiset oppimistulokset: työnteon oppiminen erilaisissa ja uusissa tilanteissa sekä oman työn pohtiminen. Alueellisista eroista merkittävin oli Pohjoisen Keski-Suomen opiskelijoiden muita vahvempi arvio kokeissa tarvittavien tietojen ja taitojen oppimisesta (82 %) mikä liittyy avaintaitomalliin. Jonkin verran alue-eroja ilmeni myös työprosessimallin korostamassa kokonaisvaltaisen ammattinäkemysoppimisessa, joka Jyväskylän ammatitopiston opiskelijoilla (85 %) oli yleisempi kuin muiden alueiden opiskelijoilla.

Koulutusalojen välillä oli eroja (taulukko 50). Yleinen piirre oli, että kaikkien työssäoppimismallien korostamat oppimistulokset tulivat opiskelijoiden arvion mukaan parhaiten saavutetuiksi sosiaali- ja terveys- sekä luonnonvara-aloilla. Toisin sanoen näiden alojen opiskelijoista muita suurempi osa ilmoitti oppineensa tietoja työssä tarvittavista valmiuksista (perinteinen malli), pohtimaan omaa työtään (kokemuksellinen malli), kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja (avaintaitomalli), kokonaisnäkemystä ammatista (työprosessimalli) sekä työn tekemistä ja kokemuksien hyödyntämistä erilaisissa tilanteissa (konnektiivi-

Tulokset

*Taulukko 48. Opiskelijoiden arviot työssäoppimisen tavoitteista. Koulutusalatarkastelu*

Väittämiä	Luonnon- vara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
<i>Minut vain lähetettiin työpaikalle. (Perinteinen malli)</i>	n = 47	n = 434	n = 149	n = 135	n = 227	n = 14
Eri mieltä	85	75	77	82	80	57
Samaa mieltä	15	25	24	18	20	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Pohtia koulussa opittua työkokemuksen avulla. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 46	n = 433	n = 148	n = 135	n = 227	n = 14
Eri mieltä	35	51	42	35	34	50
Samaa mieltä	65	49	58	65	67	50
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Oppia alalla tarvittavia perustaitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 46	n = 430	n = 149	n = 135	n = 226	n = 14
Eri mieltä	11	28	32	14	16	36
Samaa mieltä	89	72	69	86	84	64
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Oppia ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa. (Työprosessimalli)</i>	n = 45	n = 434	n = 148	n = 135	n = 226	n = 14
Eri mieltä	20	30	25	13	20	36
Samaa mieltä	80	70	75	87	81	64
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Oppia kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 44	n = 432	n = 148	n = 135	n = 227	n = 14
Eri mieltä	14	29	22	16	15	21
Samaa mieltä	86	71	78	84	85	79
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

nen malli). Koettujen oppimistulosten laadussa korostuvat voimakkaimmin konnektiivinen malli ja kokemuksellinen malli samoin kuin työssäoppimisen tavoitteiden osalta.

Taulukko 49. Opiskelijoiden arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena

<i>Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?</i>	Kaikki opiskelijat %
<i>Sain tietoja työssä tarvittavista valmiuksista. (Perinteinen malli)</i>	n = 1047
Eri mieltä	12
Samaa mieltä	88
Yhteensä	100
<i>Opin pohtimaan omaa työtäni. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 1043
Eri mieltä	10
Samaa mieltä	90
Yhteensä	100
<i>Opin kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 1042
Eri mieltä	37
Samaa mieltä	63
Yhteensä	100
<i>Sain näkemyksen ammattini merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa. (Työprosessimalli)</i>	n = 1043
Eri mieltä	16
Samaa mieltä	84
Yhteensä	100
<i>Opin tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiani uusissa tilanteissa. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 1043
Eri mieltä	10
Samaa mieltä	90
Yhteensä	100

Tulokset

*Taulukko 50. Opiskelijoiden arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena. Koulutuslavertailu*

Väittämiä	Luonnon- vara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
<i>Sain tietoja työssä tarvittavista valmiuksista. (Perinteinen malli)</i>	n = 47	n = 429	n = 145	n = 135	n = 227	n = 13
Eri mieltä	9	13	18	13	10	15
Samaa mieltä	92	87	82	87	90	85
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opin pohtimaan omaa työtäni. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 46	n = 425	n = 147	n = 135	n = 227	n = 12
Eri mieltä	4	15	11	7	5	8
Samaa mieltä	96	85	89	93	95	92
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opin kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 46	n = 426	n = 146	n = 134	n = 225	n = 13
Eri mieltä	28	39	48	35	29	62
Samaa mieltä	72	62	52	65	71	39
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Sain näkemyksen ammattini merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa. (Työprosessimalli)</i>	n = 46	n = 428	n = 145	n = 135	n = 225	n = 13
Eri mieltä	7	20	19	13	11	8
Samaa mieltä	94	80	81	87	89	92
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opin tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiani uusissa tilanteissa. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 47	n = 424	n = 147	n = 135	n = 226	n = 13
Eri mieltä	2	14	13	9	4	8
Samaa mieltä	98	86	87	91	96	92
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

### 5.1.7 Yhteenveto

Tässä luvussa työssäoppimista on tarkasteltu opiskelijoiden arvioimana. Heidän näkökulmastaan keskeisiksi tuloksiksi nousevat seuraavat:

- Keski-Suomessa työssäoppimisen järjestelyt ja toteutus ovat alueittain yhteneväisiä, toisin sanoen Keski-Suomen alueiden välillä ei ole merkittäviä eroja.
- Koulutusalojen välillä esiintyi eroja sekä työssäoppimisen prosessiin että oppimistuloksiin liittyen.
- Opiskelijoista 65 prosenttia hankkii itse työssäoppimispaikkansa, kaupan ja hallinnon alalla jopa yli 90 prosenttia.

- Ulkomailla suoritettava työssäoppimisjakso on vielä harvinaista keskisuomalaisilla opiskelijoilla.
- Ohjaukseen oltiin melko tyytyväisiä. Ennen työssäoppimisjaksoa tapahtuvassa ohjauksessa 17 prosenttia opiskelijoista oli havainnut puutteita. Saman verran opiskelijoista olisi halunnut lisäohjausta myös työssäoppimisessa työpaikalla.
- Itsenäistä työskentelyä korostavat pedagogiset ratkaisut (itsearviointi ja reflektointi sekä koulusta annetut tehtävät) olivat keskusteluja käytetympiä ohjauksen muotoja.
- Opiskelijoiden kokemukset työyhteisöistä olivat voittopuolisesti positiivisia. Eroja ei ollut edes koulutusalojen välillä.
- Avaintaitomalli, työprosessimalli ja konnektiivinen malli näyttäytyivät opiskelijoille vahvimpina työssäoppimisen toteuttamisen malleista.
- Kouluoppimisen ja työssäoppimisen onnistunutta yhdistämistä kuvaava konnektiivinen malli toteutuu opiskelijänäkökulmasta Keski-Suomessa kohtalaisesti. Parhaiten koulu- ja työssäoppiminen oli onnistuttu yhdistämään sosiaali- ja terveystalalla.
- Oppimisen muodoista sekä itse oppiminen että sosiaalinen oppiminen olivat vahvoja. Kaikilla aloilla opiskelijat olivat vahvasti oppimisorientoituneita, eniten sosiaali- ja terveystalalla.
- Oppimistuloksista itsenäisyyteen liittyvät asiat (aloitteellisuus, itseluottamus ja itsenäinen työskentely) painottuivat eniten. Seuraavaksi eniten opittiin ammatillisia taitoja, tiimityötaitoja ja oppimistaitoja. Sosiaali- ja terveystalalla opiskelijat arvioivat oppimistuloksiaan kaikkein positiivisimmin.
- Työpaikalla opittiin myös jonkin verran negatiivisia asioita, kuten työn haittapuolia ja pinnaamista.
- Ammatillista kasvua kuvaavista oppimistuloksista merkittävimpiä olivat kehittämisorientaatio ja kriittinen reflektio.
- Suurin osa (58 %) opiskelijoista tähtää suoraan työelämään valmistumisensa jälkeen. Lähes kolmannes aikoo jatkaa opintojaan. Opiskelijoista 57 prosentilla oli tiedossa työpaikka valmistumisen jälkeen.
- Opiskelijoista puolet suhtautui yrittäjyyteen varovaisen myönteisesti.

## 5.2 Opettajien näkökulma työssäoppimiseen

### 5.2.1 Vastausprosentit ja taustatiedot vastaajista

Tutkimuksessa olivat mukana Jyväskylän ammattiopiston, Jämsän seudun koulutuskeskuksen ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen nuorisoasteen ja aikuiskoulutuksen opet-

## Tulokset

tajat. Jyväskylän ammattiopiston konservatorion opettajat eivät ole mukana tutkimuksessa. Kyseessä on opettajienkin kohdalla kokonaistutkimus, mikä tarkoittaa sitä, ettei opettajista ole suoritettu otantaa.

Opettajien vastausprosentti oli 42 (taulukko 51). Vastaamishalukkuudessa ei ollut kovin paljon eroja alueittain. Korkein vastausprosentti opettajien keskuudessa oli Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa (41 %) ja matalin Jämsän seudun koulutuskeskuksessa (36 %). Koko tutkimuksen vastausprosentti on suurempi kuin yhdenkään koulutuskuntayhtymän vastausprosentti. Tämä johtuu siitä, että koko tutkimukseen vastasi 330 opettajaa, mutta kaikki heistä eivät ilmoittaneet opetuspaikkaansa, jonka perusteella laskettiin vastausprosentit koulutuskuntayhtymittäin. Todellisuudessa siis alueelliset vastausprosentit olisivat hieman suuremmat, jos puuttuva tieto olisi saatu selville.

*Taulukko 51. Opettajien vastausprosentit alueittain*

Alue	Opettajia 2004 (perusjoukko)		Opettajia vastaajina		Vastaus-%
	N	%	n	%	
Jyväskylän ammattiopisto	530	67	213	68	40
Jämsän seudun koulutuskeskus	129	16	46	15	36
Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus	137	17	56	18	41
Yhteensä	796	100	315 (330)*	100	42

\* Vastaajia koko tutkimuksessa oli 330. Vastaajista 315 on ilmoittanut koulutuskuntayhtymän, missä opettaa. Kokonaisvastausprosentti on laskettu suhteesta 330/796.

Kun tarkastellaan perusjoukon (N) ja vastaajien (n) määriä, havaitaan, että määrät vastaavat prosentuaalisesti toisiaan melko hyvin. Jämsän seudun koulutuskeskuksen opettajat ovat jonkin verran aliedustettuna vastaajien joukossa todelliseen määräänsä verrattuna ja vastaavasti Jyväskylän ammattiopiston ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajat ovat vastaajien joukossa hiukan yliedustettuna todelliseen määräänsä verrattuna.

Opettaja-aineistossa vastaajien sukupuoli jakautui suunnilleen tasan: naisia oli vastaajista 51 prosenttia ja miehiä 49 prosenttia (liitetaulukko 62). Iältään suurin osa vastaajista oli 30–50-vuotiaita, heitä oli vastaajista 57 prosenttia (liitetaulukko 63). Yli 50-vuotiaita oli vastaajista 40 prosenttia, ja alle 30-vuotiaita oli vain kolme prosenttia.

Vastaajista noin kaksi kolmasosaa opetti pääsääntöisesti nuorten koulutuksessa ja noin kolmannes aikuiskoulutuksessa (liitetaulukko 64). Suurin osa vastanneista oli ammatillis-

ten aineiden opettajia (taulukko 52), sillä heitä oli 85 prosenttia. Yhteisten aineiden opettajia oli 15 prosenttia. Jakaumat vastannevat näiden opettajaryhmien osuuksia kaikista opettajista.

**Taulukko 52.** Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien jakauma

Opettaja	n	%
Yhteisten aineiden opettaja	49	15
Ammatillisten aineiden opettaja	271	85
Yhteensä	320	100

Vastanneista opettajista 64 prosenttia toimi työssäoppimista ohjaavana opettajana (taulukko 53). Suurin osa heistä, 72 prosenttia, oli ammatillisten aineiden opettajia. Lähes viidesosa vastanneista yhteisten aineiden opettajista toimi työssäoppimista ohjaavana opettajana. Koulutusalatarkastelun mukaan kaupan ja hallinnon alalla oli yhteisten aineiden opettajia vastanneiden joukossa muita aloja enemmän, 28 prosenttia (liitetaulukko 65). Muilla aloilla yhteisten aineiden opettajia osuus vastanneiden joukosta oli 5–9 prosenttia. Myös niiden opettajien joukossa, jotka opettavat useilla aloilla, oli paljon yhteisten aineiden opettajia, 46 prosenttia. Muilla koulutusaloilla vastanneista opettajista yli 90 prosenttia oli ammatillisten aineiden opettajia. Esimerkiksi kaikki vastanneet luonnonvara-alan opettajat olivat ammatillisten aineiden opettajia.

**Taulukko 53.** Toimiminen työssäoppimista ohjaavana opettajana

Toimiminen työssäoppimista ohjaavana opettajana	Kaikki opettajat (n = 322) %	Yhteisten aineiden opettaja (n = 47) %	Ammatillisten aineiden opettaja (n = 267) %
En	36	81	28
Toimin	64	19	72
Yhteensä	100	100	100

Koulutusaloittain tarkasteltuna tekniikan ja liikenteen alalta oli eniten opettajia tässä aineistossa, 37 % (taulukko 54). Kaupan ja hallinnon, sosiaali- ja terveys- sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalojen opettajia oli opettaja-aineistossa suunnilleen yhtä paljon, kutakin noin 13–16 prosenttia. Samassa suuruusluokassa olivat myös opettajat, jotka opettivat usealla koulutusaloilla, sillä heitä oli 12 prosenttia vastaajista. Näitä opettajia ei ole laskettu kuu-



## Tulokset

luvaksi mihinkään yksittäiseen koulutusalaan. Luonnonvara-alan opettajia oli vastaajien joukossa vähemmän kuin muita, heitä oli vain kahdeksan prosenttia. Vastanneiden opettajien jakaumat koulutusaloittain vastaavat meko hyvin opettajien todellisia jakaumia koulutusaloittain.

*Taulukko 54. Opettajien jakautuminen koulutusaloittain*

Opettajat koulutusaloittain	n	%
Luonnonvara-ala	25	8
Tekniikan ja liikenteen ala	116	37
Kauppan ja hallinnon ala	50	16
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	40	13
Sosiaali- ja terveysala	45	14
Toimii opettajana usealla koulutusallalla	39	12
Yhteensä	315	100

Yli puolella vastaajista oli yli 10 vuoden kokemus opettajana toimimisesta ammatillisessa oppilaitoksessa (liitetaulukko 66). Neljänneksellä vastaajista oli vastaavaa kokemusta 5–10 vuotta ja neljänneksellä kokemuksesta oli toistaiseksi alle kaksi vuotta. Lähes kaikilla vastaajilla oli muutakin työkokemusta kuin ammatillisen oppilaitoksen opettajana toimiminen (liitetaulukko 67). Yli kolmanneksella vastaajista oli muuta työkokemusta kokemusta jopa kymmenen vuotta tai yli ja kolmella prosentilla ei ollut laisinkaan muuta työkokemusta (liitetaulukko 68). Viidenneksellä vastaajista muuta työkokemusta oli 5–10 vuotta, vajaalla kolmannekselle 2–4 vuotta sekä 13 prosentilla alle kaksi vuotta.

Yleissivistävänä pohjakoulutuksena vastanneista opettajista 62 prosenttia oli suorittanut lukion (liitetaulukko 69). Muilla yleissivistävänä pohjakoulutuksena oli peruskoulu. Ammatillinen tutkinto oli 29 prosentilla vastaajista, opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto oli 61 prosentilla vastaajista, ja yliopistotutkinto oli 41 prosentilla vastaajista (liitetaulukko 70). Vastaajien joukossa oli viisi lisensiaatin tai tohtorin tutkinnon suorittanutta. Yksi vastaaja ilmoitti, ettei hänellä ole muuta koulutusta kuin yleissivistävä pohjakoulutus.

Vastanneista opettajista suurimmalla osalla (86 %) oli opettajan pedagoginen pätevyys (taulukko 55). Asiaa tarkasteltiin myös alueittain. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajissa oli eniten opettajan pedagogisen pätevyyden suorittaneita, sillä siellä 93 prosentilla vastaajista oli pedagoginen pätevyys. Jyväskylän ammattiopiston vastaajista oli 85 prosentilla ja Jämsän seudun koulutuskeskuksen vastaajista 80 prosentilla pedagoginen pätevyys.

Koulutusaloittain tarkasteltuna matkailu-, ravitsemis- ja talous- sekä sosiaali- ja terveysaloilla oli eniten opettajia, joilta opettajan pedagoginen pätevyys oli (liitetaulukko 71). Kummallakin alalla yli 90 prosentilla vastanneista opettajista oli pedagoginen pätevyys.

Muilla aloilla ja myös usealla alalla opettavista opettajista 82–84 prosentilla oli pedagoginen pätevyys.

*Taulukko 55. Opettajien pedagoginen pätevyys. Aluetarkastelu*

Opettajien pedagoginen pätevyys	Kaikki (n = 327) %	Jyväskylän ammattiopisto (n = 212) %	Jämsän seudun koulutuskeskus (n = 45) %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus (n = 56) %
Ei ole	14	15	20	7
On	86	85	80	93
Yhteensä	100	100	100	100

Vastaajista reilu kolmasosa oli osallistunut opettajien työelämäjaksoille (taulukko 56). Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajien kohdalla opettajien työelämäjaksoille osallistuminen oli vilkkainta, sillä siellä yli puolet vastaajista oli osallistunut työelämäjaksolle. Vähäisintä opettajien osallistuminen oli Jyväskylän ammattiopistossa, jonka opettajista 29 prosenttia oli osallistunut työelämäjaksolle. Koulutusaloittain tarkasteltuna opettajien työelämäjaksoille osallistuivat vilkkaimmin matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajat (liitetaulukko 72). Heistä 52 prosenttia oli osallistunut työelämäjaksoille. Vähäisintä osallistuminen oli kaupan ja hallinnon alalla sekä niiden opettajien joukossa, jotka opettivat useilla aloilla. Heistä vain 13–14 prosenttia oli osallistunut työelämäjaksoille.

*Taulukko 56. Opettajien työelämäjaksoille osallistuminen alueittain*

Opettajien työelämäjaksoille osallistuminen	Kaikki (n = 326) %	Jyväskylän ammattiopisto (n = 213) %	Jämsän seudun koulutuskeskus (n = 46) %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus (n = 56) %
En	66	71	61	46
Kyllä	34	29	39	54
Yhteensä	100	100	100	100

Opettajilta kysyttiin myös, kuinka pitkiä työelämäjaksot olivat olleet (liitetaulukko 73). Yli puolet tähän kysymykseen vastanneista (kysymykseen vastasi 133 opettajaa) oli ollut työelämäjaksolla 1–2 kuukautta, ja miltei kolmasosa vastaajista oli ollut työelämäjaksolla yli

kaksi kuukautta. Työelämäjaksoille osallistuminen kiinnostaa myös tulevaisuudessa, sillä vastaajista reilu kolmasosa oli aikeissa osallistua tulevaisuudessa opettajien työelämäjaksoille (liitetaulukko 74).

Jatkossa tuloksia tarkastellaan ensin kaikkien vastanneiden opettajien osalta. Kun kaikkien opettajien jakaumia tarkastellaan, on jakaumassa Jyväskylän ammattiopiston opettajia 68 prosenttia, Jämsän seudun koulutuskeskuksen opettajia 15 prosenttia ja Pohjoisen Keski-Suomen opettajia 18 prosenttia (ks. taulukko 51). Tämän vuoksi tuloksia useimmiten tarkastellaan myös kolmesta muusta näkökulmasta: ensinnäkin yhteisten aineiden ja ammatillisten aineiden opettajien osalta, toiseksi alueittain eri koulutuskuntayhtymien opettajien välillä sekä kolmanneksi vielä eri koulutusalojen opettajien välillä. Tarkoitus oli tarkastella yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien lisäksi vielä yhtä opettajaryhmää, työssäoppimista ohjaavien opettajien ryhmää, mutta havaittiin, ettei heidän ja ammatillisten aineiden opettajien välillä ole juurikaan mitään eroa. Tämä ei sinänsä ole yllättävä tulos, sillä työssäoppimista ohjaavista opettajista noin 80 prosenttia oli ammatillisten aineiden opettajia.

## 5.2.2 Työelämäyhteistyön organisointi

Tässä luvussa tarkastellaan työelämäyhteistyön organisointia oppilaitoksessa. Tällä tarkoitetaan ennen kaikkea työssäoppimisen järjestämistä. Luvussa tulee esille periaatteita, miten työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus oppilaitoksissa organisoidaan, ketkä opettajat siitä vastaavat ja mikä heidän roolinsa on työssäoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa. Lopuksi tuodaan esille opettajien näkemyksiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta.

Työssäoppimista ammatillisissa laitoksissa voidaan organisoida monella tavalla. Nikander (2000) erottaa organisointitavoiksi hajautetun, keskitetyn ja tiimimallin. Hajautetussa mallissa jokainen opettaja suunnittelee ja toteuttaa itse työssäoppimiseen liittyvät tavoitteet yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Keskitetyssä mallissa nähdään, että työelämäsuhteiden organisointi on oppilaitoksessa yhden henkilön vastuulla, ja tiimimallin mukaan yhteistyön suunnittelu, organisointi ja ohjeistus on työelämätiimin vastuulla. Näiden mallien toteutumista tarkasteltiin Keski-Suomen alueen opettajien työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisoinnissa.

Opettajien arvion mukaan työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta vastasi pääsääntöisesti oppilaitoksissa jokaisen opetusryhmän vastuuhenkilö yksinään, vastaajista 54 prosenttia ilmoitti näin (taulukko 57). Joissakin paikoissa yksi vastuuhenkilö vastasi useamman opetusryhmän työssäoppimisesta (13 %). Reilu neljännes vastaajista kertoi, että oppilaitoksessa oli usean opettajan tiimi organisoimassa työelämäyhteistyöhön ja työssäoppimiseen liittyviä asioita. Muutama vastaajista kertoi, että työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus organisoidaan jollakin muulla tavoin kuin edellä mainituilla vaihtoehdoilla.

*Taulukko 57. Työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisointi oppilaitoksissa*

<i>Miten oppilaitoksessasi/koulutuslallasi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu?</i>	n	%
Jokaisella opetusryhmällä on työssäoppimisen vastuuhenkilö.	194	55
Yksi vastuuhenkilö vastaa oppilaitoksessani / koulutuslallani useamman opetusryhmän työssäoppimisesta.	45	13
Oppilaitoksessani/koulutuslallani on usean opettajan tiimi, joka organisoii työelämäyhteistyötä ja työssäoppimiseen liittyviä asioita.	94	26
Oppilaitoksessani/koulutuslallani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin.	23	7
Yhteensä	356	100

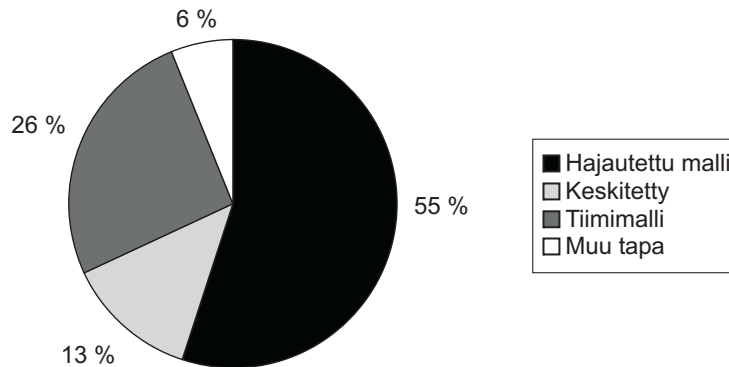
(Tämän kysymyksen tehtävänannossa oli pyydetty vastaamaan vain yhteen kohtaan. Internetissä olleeseen kyselylomakkeeseen oli kuitenkin tässä yhteydessä teknisesti mahdollista vastata useampaan kuin yhteen kohtaan. Vastaajia edelliseen kysymykseen on ollut 356, kun opettajia kaiken kaikkiaan vastasi kyselyyn 330. Muutama vastaaja oli siis valinnut kaksi tai useamman vaihtoehdon tämän kysymyksen kohdalla. Tulosta voidaan kuitenkin tulkita suuntaa antavasti.)

Taulukon 57 jakaumat osoittavat, että työssäoppimisen organisointi Keski-Suomessa on useimmiten toteutettu hajautetun mallin mukaisesti (kuvio 8). Neljännes vastaajista kuvaa työssäoppimisen organisointia tiimimallin mukaisesti ja 13 prosenttia keskitetyn mallin mukaisena. Kovin paljon eroa ei ollut työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisoinnissa alueittain (liitetaulukko 75). Hajautettua mallia käytettiin eniten Pohjoisen Keski-Suomen alueella, mutta ero Jyväskylään ja Jämsän seutuun oli pieni (JAO 55 %, JKOUKE 51 %, POKE 59 %). Jämsässä vastaavasti käytettiin muita enemmän tiimimallia työssäoppimisen organisoinnissa (JAO 26 %, JKOUKE 35 %, POKE 20 %).

Myös koulutusalojen välillä oli eroja työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisoinnissa (liitetaulukko 76). Aloista etenkin matkailu-, ravitsemis- ja talousala erosi muista. Siellä käytettiin työssäoppimisen organisoinnissa muihin aloihin nähden eniten tiimimallia (30 %), jossa siis työssäoppimisen suunnittelu, organisointi ja ohjeistus tehdään tiimin kanssa. Myöskin keskitettyä mallia (yksi vastuuhenkilö organisoii useamman opetusryhmän työssäoppimista) käytettiin enemmän kuin muilla koulutusaloilla. Tällä alalla käytettiin muihin verrattuna vähiten (32 %) hajautettua mallia, jossa siis jokainen opettaja itse organisoii oman opetusryhmänsä työssäoppimisen. Eniten hajautettua mallia käytettiin tekniikan ja liikenteen (65 %) ja luonnonvara-aloilla (63 %).

Seuraavassa esimerkissä opettaja kuvaa työssäoppimisen ohjausta oppilaitoksessaan keskitetyn mallin mukaisesti, mutta toivoisi kehityksen etenevän kohti hajautettua mallia (H = haastattelija, V = vastaaja):

## Tulokset



**Kuvio 8.** Työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisointi Keski-Suomen ammatillisissa oppilaitoksissa

H: Millä tavalla työssäoppiminen on organisoitu tällä alueella, osin jo siihen viitattiin edellä. Alueella ja oppilaitoksessa?

V: Meidän oppilaitoksessa tietyssä tutkinnossa on työssäoppimisen ohjaajat erikseen. Heillä ei ole sille luokalle muuta opetusta kuin tätä työssäoppimisen ohjaamista. Joissakin tutkinnoissa ammatin opettaja vastaa sen luokan työssäoppimisen ohjaamisesta. Alueellisesta organisoinnista en tällä hetkellä tiedä, minkälaista yhteistyötä on. Mun mielestä enemmän pitäis mennä siihen, että se ei olisi tiettyjen opettajien homma se työssäoppimisen ohjaaminen, vaan että ammatinopettaja huolehtis myös työssäoppimisjaksojen ohjaamisesta. Mää tiedän, että siinä on tiettyt jutut ja ongelmat, mutta niin on tässäkin.

Vajaa puolet opettajista arvioi, että työssäoppiminen on lisännyt selvästi opettajien välistä yhteistyötä (taulukko 58). Yhteistyö oli lisääntynyt lähes yhtä paljon sekä yhteisten että ammatillisten aineiden opettajien keskuudessa (liitetaulukko 78). Kun tarkastellaan yhteistyön lisääntymistä alueittain, eniten työssäoppiminen oli lisännyt yhteistyötä Jämsän seudun koulutuskeskuksen opettajien ja vähiten Jyväskylän ammattiopiston opettajien keskuudessa (liitetaulukko 79). Koulutusaloittain tarkasteluna yhteistyö on työssäoppimisen myötä lisääntynyt eniten sosiaali- ja terveysalan sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajilla ja niillä opettajilla, jotka opettavat useilla aloilla (liitetaulukko 80).

Vastaajien mielestä yhteisten aineiden opettajat eivät ole kovin vahvasti työssäoppimisen suunnittelussa mukana, sillä vastaajista vain 16 prosenttia oli tätä mieltä (taulukko 58). Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajat olivat keskenään hieman eri mieltä yhteisten aineiden opettajien osallisuudesta työssäoppimisen suunnittelussa (liitetaulukko 78). Yh-

Taulukko 58. Opettajien arvioita työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta

Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?	Kaikki opettajat %
<i>Työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä.</i>	n = 314
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	52
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	48
Yhteensä	100
<i>Työssäoppimisen suunnittelussa on mukana myös yhteisten aineiden opettajat.</i>	n = 315
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	84
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	16
Yhteensä	100

teisten aineiden opettajista 24 prosenttia oli sitä mieltä, että he ovat melko paljon mukana työssäoppimisen suunnittelussa, kun taas ammatillisten aineiden opettajien mielestä pienempi osa, 15 prosenttia, arveli, että yhteisten aineiden opettajatkin ovat melko paljon mukana työssäoppimisen suunnittelussa. Myös alueiden välillä oli tässä eroja nähtävissä (liitetaulukko 79), sillä näyttäisi siltä, että Pohjoisen Keski-Suomen yhteisten aineiden opettajat osallistuvat Jämsän seudun tai Jyväskylän opettajia useammin työssäoppimisen suunnitteluun. Ero on noin 10 prosenttiyksikköä Pohjoisen Keski-Suomen sekä Jyväskylän ja Jämsän seudun alueiden välillä. Koulutuslavertailu osoittaa, että etenkin kaupan ja hallinnon alan opettajien mielestä yhteisten aineiden opettajat olivat vahvasti mukana työssäoppimisen suunnittelussa (liitetaulukko 80). Heistä yli kolmannes (36 %) oli tätä mieltä, kun taas muiden alojen opettajilla vastaava prosenttiluku on 8–14.

Taulukko 59 kuvaa yleisellä tasolla, miten yleistä työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen osallistuminen on vastanneilla ammatillisen peruskoulutuksen opettajilla. Aivan kaikkia opettajia työssäoppimiseen liittyvät asiat eivät suoranaisesti kosketa, sillä 70 prosenttia vastanneista ilmoitti osallistuvansa työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen (taulukko 59). (On huomattava, että kyselyn vastausprosentti jäi noin 40:een, mikä merkitsee sitä, että aineisto saattaa olla vinoutunut esimerkiksi niin, että kyselyyn ovat eniten vastanneet juuri ne opettajat, jotka osallistuvat aktiivisesti työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen.)

Ammatillisten aineiden opettajistakaan kaikki eivät osallistuneet työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteutukseen, sillä lähes neljännes heistä ilmoitti, ettei osallistunut tähän toimintaan ja kolme neljäsosaa vastaavasti osallistui (liitetaulukko 81). Vastanneista yhteisten aineiden opettajista kolmannes osallistui työssäoppimiseen toteuttamiseen jollakin tavalla. Alueittain osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteutukseen vaihteli paljon (liitetaulukko 82). Jämsän seudun opettajista 84 prosenttia osallistui tähän

Tulokset

*Taulukko 59. Opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen*

Opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen	Kaikki opettajat n	Kaikki opettajat %
Ei	98	30
Kyllä	223	70
Yhteensä	321	100

toimintaan. Samoin Pohjoisen Keski-Suomen opettajista suurin osa, 83 prosenttia, osallistui työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen. Sen sijaan Jyväskylän ammattiopiston vastaajista selvästi pienempi osa, 64 prosenttia, osallistui tähän toimintaan. Osallistuminen vaihteli myös koulutusaloittain (liitetaulukko 83). Luonnonvara-, matkailu-, ravitsemis- ja talous- sekä sosiaali- ja terveystalojen opettajista yli 80 prosenttia osallistui työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen, kun taas tekniikan ja liikenteen sekä kaupan ja hallinnon alalta opettajista hieman vähemmän, 68 prosenttia osallistui tähän. Opettajat, jotka opettavat useilla aloilla, osallistuivat kaikista vähiten (44 %) työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen.

Vastaajilta kysyttiin myös avoimen kysymyksen avulla, mikä heidän roolinsa työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteuttamisessa on (taulukko 60). Eniten vastauksia kertyi *työssäoppimisesta vastaavan opettajan* tehtäviin, sillä vastauksista 64 prosenttia tuli siihen. Vastaajista 26 prosenttia ilmoitti osallistuvansa *työssäoppimisen suunnittelua ja/tai käytännön järjestelyihin*. Tähän kysymykseen vastasi 61 prosenttia (n = 200) vastaajista, sillä eiväthän kaikki opettajat toimineet työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteuttamisessa. (Luokittelun jokaiseen kohtaan ei myöskään kertynyt vastauksia. Tämä johtui siitä, että opettajille ja työpaikkaohjaajille on esitetty sama kysymys, ja kysymys on myös luokiteltu samalla ta-

*Taulukko 60. Opettajien rooli työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteuttamisessa (n = 200)*

Opettajien rooli työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteuttamisessa	Prosenttia vastauksista
Työssäoppimisesta vastaava opettaja	64
Työssäoppimisen suunnittelu ja/tai käytännön järjestelyt	26
Työssäoppimisen kehittämishankkeet	6
Opiskelijan ohjaaminen työssäoppimispaikassa	1
Opiskelijan ohjaaminen työssäoppimispaikalla ja muuta (esim. suunnittelu tai käytännön järjestelyistä sopiminen)	-
Muut vastaukset	3
Yhteensä	100

voin kummassakin aineistossa. Joihinkin luokkiin ei siis tule opettajilta vastauksia, vaan pelkästään työpaikkaohjaajilta.)

Opettajilta kysyttiin vielä määrällisiä arvioita yhteydenpidosta työpaikkoihin ja työpaikkaohjaajiin (taulukko 61 ja 62). Huomioitavaa näissäkin kysymyksissä on se, että niihin vastasivat vain ne opettajat, jotka vastaavat työssäoppimisen suunnittelusta ja/tai toteuttamisesta. Taulukosta 61 näkee, että kuusi prosenttia vastanneista ei ollut lainkaan yhteydessä työpaikkoihin kuluneena lukuvuonna. Suurin osa opettajista oli kuluneen lukuvuoden aikana pitänyt yhteyttä kolmeen tai useampaan työpaikkaan (88 %). Vastaajista yli neljännes oli pitänyt yhteyttä jopa yli kahteenkymmeneen työpaikkaan.

**Taulukko 61.** Opettajien määrällinen yhteydenpito työpaikkoihin kuluneen lukuvuoden aikana ( $n = 207$ )

<i>Kuinka monen työpaikan kanssa olet ollut yhteydessä kuluvana lukuvuonna</i>	n	%
0	12	6
1–2	13	6
3–10	57	27
11–20	70	34
Yli 21	55	27
Yhteensä	207	100

Konkreettisia tapaamisia työpaikkaohjaajan kanssa oli lähes saman verran kuin pelkkiä yhteydenottoja (taulukko 62). Vastaajista 14 prosenttia ei tavannut tai kouluttanut lainkaan työpaikkaohjaajia kuluneen lukuvuoden aikana, 86 prosenttia tapasi tai koulutti työpaikkaohjaajia kerran tai enemmän ja viidennes yli 20 kertaa.

**Taulukko 62.** Työpaikkaohjaajien tapaaminen tai kouluttaminen kuluneen lukuvuoden aikana ( $n = 203$ )

<i>Kuinka monella työpaikalla olet itse käynyt kuluneen vuoden aikana tapaamassa tai kouluttamassa työpaikkaohjaajia?</i>	n	%
0	28	14
1–5	45	22
6–10	39	19
11–20	48	24
Yli 21	43	21
Yhteensä	203	100



## Tulokset

Määrällisestä yhteydenpidosta kertoo myös sähköpostiyhteydenpito. Opettajille esitettiin väittämä *"Olen usein sähköpostiyhteydessä työpaikkaohjaajiin"* (liitetaulukko 77). Opettajista 14 prosenttia vastasi myönteisesti eli yhteydenpito sähköpostin välityksellä opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä oli melko vähäistä. Ammatillisten ja yhteisten aineiden opettajien välillä ei ollut kovin suurta eroa tässä yhteydenpidossa (ammatillisten aineiden opettajat 15 %, yhteisten aineiden opettajat 12 %, liitetaulukko 78). Sen sijaan alueiden välillä oli eroja (liitetaulukko 79): Jämsän seudun opettajista lähes neljännes (23 %) oli sähköpostiyhteydessä työpaikkaohjaajiin. Muilla alueilla yhteydenpito opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä sähköpostitse oli vähäisempää (JAO 15 %, POKE 6 %). Tämä ero voi johtua kunkin alueen työssäoppimispaikkojen sijainnista. Koulutusaloittain tarkasteltuna kaupan ja hallinnon alalla oli muita enemmän sähköpostiyhteydenpitoa opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä (kaupan ja hallinnon ala 24 %, muut alat 9–16 %, liitetaulukko 80).

Opettajilta kysyttiin väittämien muodossa arvioita myös työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta (taulukko 63). Seuraaviin väittämiin pyydettiin kannanottoa: *"Mielestäni ammatillisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen"*, *"Mielestäni yhteisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen"* sekä *"Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta"*.

**Taulukko 63.** Opettajien arviot työssäoppimiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta

Väittämät työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta	Kaikki opettajat %
<i>Mielestäni ammatillisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 322
Ei pidä paikkaansa	21
Pitää paikkansa	79
Yhteensä	100
<i>Mielestäni yhteisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 319
Ei pidä paikkaansa	15
Pitää paikkansa	85
Yhteensä	100
<i>Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.</i>	n = 320
Ei pidä paikkaansa	48
Pitää paikkansa	52
Yhteensä	100

Suurin osa opettajista piti työssäoppimiseen liittyvää opettajien lisäkoulutusta tarpeellisena: 79 prosenttia vastaajista arveli, että ammatillisten aineiden opettajat tarvitsisivat työssä-

oppimiseen liittyvää koulutusta ja 85 prosenttia vastaajista arvioi, että yhteisten aineiden opettajat tarvitsevat työssäoppimiseen liittyvää koulutusta. Ammatillisten aineiden opettajista 81 prosenttia arvioi, että ammatillisten aineiden opettajien täytyisi saada enemmän työssäoppimiseen liittyvää koulutusta (liitetaulukko 84). Yhteisten aineiden opettajista 64 prosenttia oli sitä mieltä, että ammatillisten aineiden opettajien täytyisi saada enemmän työssäoppimiseen liittyvää koulutusta. Kun piti arvioida omaa, työssäoppimiseen liittyvän koulutuksen tämänhetkistä riittävyyttä, hieman yli puolet vastaajista oli sitä mieltä, että oli saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.

Ammatillisten aineiden opettajista 86 prosenttia oli sitä mieltä, että yhteisten aineiden opettajien tulisi saada enemmän työssäoppimiseen liittyvää koulutusta. Yhteisten aineiden opettajista 82 prosenttia oli tätä mieltä. Ammatillisten aineiden opettajat arvioivat tämän hetkisen työssäoppimiseen liittyvän koulutuksensa useammin riittäväksi kuin yhteisten aineiden opettajat: yhteisten aineiden opettajista vain 31 prosenttia oli sitä mieltä, että on saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta, kun taas ammatillisten aineiden opettajalla vastaava luku oli 55 prosenttia.

Seuraavaksi tarkastellaan työssäoppimiseen liittyvää lisäkoulutuksen tarvetta alueittain (liitetaulukko 85). Siinä ei ollut eroja ammatillisten aineiden opettajien koulutustarpeen osalta. Sen sijaan yhteisten aineiden opettajien työssäoppimiseen liittyvän koulutuksen tarpeeseen oli eri alueiden opettajilla hieman erilaisia mielipiteitä. Jyväskylän ammattiopiston ja Jämsän seudun koulutuskeskuksen opettajista 85 prosenttia tai yli vastaajista oli sitä mieltä, että yhteisten aineiden opettajien tulisi saada enemmän työssäoppimiseen liittyvää koulutusta. Sen sijaan Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen vastaajista tätä mieltä oli 77 prosenttia vastaajista eli hieman muita vähemmän. Tämän hetkisen työssäoppimiseen liittyneen koulutuksen riittävyyteen olivat tyytyväisimpiä Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen vastaajat: siellä lähes 60 prosenttia oli sitä mieltä, että oli saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta. Myös Jämsän seudun koulutuskeskuksen vastaajat olivat lähes yhtä tyytyväisiä Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskusten opettajien kanssa. Tyytymättömimpiä nykytilanteeseen olivat tässä asiassa Jyväskylän ammattiopiston vastaajat: heistä 48 prosenttia oli sitä mieltä, että oli saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.

Koulutusaloittain tarkasteluna oli eroja alojen välillä nähtävissä (liitetaulukko 86). Luonnonvara-alan opettajat olivat eniten työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen kannalla: heidän mielestään sekä ammatillisten että yhteisten aineiden opettajat tarvitsevat lisäkoulutusta (Heillä oli tässä yhteydessä kummassakin opettajaryhmässä koulutusalojen suurin myönteinen prosentti, 92.) Myös useiden alojen sekä tekniikan alojen opettajat toivoivat ammatillisten aineiden opettajille lisäkoulutusta muita enemmän (83 % ja 82 %). Vähiten ammatillisten aineiden opettajille lisäkoulutusta toivoivat matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajat (68 %). Yhteisten aineiden opettajille luonnonvara-alan opettajien li-

## Tulokset

säksi toivoivat lisäkoulutusta etenkin sosiaali- ja terveysalan (91 %) sekä opettajat, jotka opettavat useilla koulutusaloilla samanaikaisesti (89 %). Vähiten yhteisten aineiden opettajille lisäkoulutusta toivoivat kaupan ja hallinnon alan opettajat (77 %). Omasta mielestään riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta olivat saaneet eniten luonnonvara-alan opettajat, 73 prosenttia (vaikka he myös toivoivat muita enemmän lisäkoulutusta sekä ammatillisten että yhteisten aineiden opettajille). Myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajista 70 prosenttia sekä sosiaali- ja terveysalan opettajista 66 prosenttia arveli saaneensa riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta. Useita aloja opettajat arvioivat väitteen *"Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta"* vähiten paikkaansa pitäväksi, sillä vain 22 prosenttia heistä arvioi saaneensa tarpeeksi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.

## Yhteenvetoa

Hajautettu malli (eli jokaisella opetusryhmällä on työssäoppimisen vastuuhenkilö) näyttäisi olevan eniten käytetty malli Keski-Suomessa oppilaitosten työelämäyhteistyön organisoinnissa, ja sitä käytetään jonkin verran enemmän Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa kuin muilla Keski-Suomen alueilla. Noin neljännes Keski-Suomen ammatillisen peruskoulutuksen opettajista vastasi, että työelämäyhteistyön organisoinnissa käytetään tiimimallia. Sitä käytetään Jämsän seudun koulutuskeskuksen alueella muita alueita enemmän. Koulutusaloista matkailu-, ravitsemis- ja talousala käyttää muita enemmän tiimimallia ja vastaavasti muita aloja vähemmän hajautettua mallia. Lähes puolet opettajista on sitä mieltä, että työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä. Työssäoppiminen koskettaa 70 prosenttia alueen ammatillisten peruskoulutuksen opettajista. Suuri enemmistö opettajista oli sitä mieltä että sekä ammatillisten aineiden että yhteisten aineiden opettajat tarvitsevat lisäkoulutusta työssäoppimiseen liittyen. Oman koulutuksensa riittävyyteen oli kuitenkin tyytyväisiä noin puolet.

### 5.2.3 Opiskelijoiden ohjaus ja oppiminen työssä opettajien arvioimana

Tässä luvussa tarkastellaan opettajien käsityksiä opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelusta sekä ohjauksesta. Opettajat kertovat myös omin sanoin, mitä opiskelijat eivät koulussa opi, mutta työpaikalla kylläkin. Lisäksi tarkastellaan, minkälaisiksi opettajat arvioivat opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen liittyviä oppimistuloksia.

## 5.2.3.1 Opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelu ja ohjaus

Opettajilta kysyttiin muutamia kysymyksiä työssäoppimisen suunnittelusta ja ohjauksesta. Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmissa todetaan mm. että oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten, työssäoppimispaikassa täytyy kiinnittää erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen ja opiskelijan on saatava riittävästi ohjausta ja tukea myös työssäoppimisen aikana ja erityisesti sen alussa (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman...2000, 78; 83). Seuraavassa taulukossa (taulukko 64) on vastaukset vain niiltä opettajilta, joilla on jokin rooli työs-

**Taulukko 64.** Opettajien arvioita työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutumisesta (n = 221)

<i>Missä määrin seuraavat väitteet vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Kaikki opettajat %
<i>Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.</i>	n = 221
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	38
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	62
Yhteensä	100
<i>Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson alkamista.</i>	n = 220
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	31
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	62
Yhteensä	100
<i>Keskustelen säännöllisesti työpaikkaohjaajien kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.</i>	n = 217
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	38
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	62
Yhteensä	100
<i>Olen säännöllisesti yhteydessä opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen aikana.</i>	n = 219
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	27
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	73
Yhteensä	100
<i>Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.</i>	n = 218
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	22
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	78
Yhteensä	100
<i>Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työpaikkaohjaajansa kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päätyttyä.</i>	n = 216
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	24
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	76
Yhteensä	100

## Tulokset

säöppimisen suunnittelussa tai toteutuksessa. Sen vuoksi vain 70 prosenttia (n = 221) koko tutkimukseen vastanneista on vastannut tähän kysymykseen.

Seuraavassa tarkastellaan ensin työssäoppimisen suunnittelua ennen työssäoppimisjakson alkua (taulukon 64 kaksi ensimmäistä väittämää). Vastanneista opettajista vajaa kaksi kolmasosaa oli sitä mieltä, että opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka. Samoin noin kaksi kolmasosaa opettajista oli sitä mieltä, että oppilaitoksen taholta varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjaksolle alkamista. Noin kolmasosa opettajista arveli, etteivät yllä mainitut, työssäoppimiselle asetetut tavoitteet aina toteudu tai toteutuvat vain heikosti.

Asiaa tarkastellaan jälleen eri näkökulmista. Yhteisten aineiden opettajista suurin osa, 81 prosenttia, on sitä mieltä, että opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka (liitetaulukko 87). Ammatillisten aineiden opettajista pienempi osa, 61 prosenttia, ajattelee tällä tavoin. Samalla tavoin hiukan suurempi osa yhteisten aineiden opettajista 75 prosenttia ajatteli, että opiskelijan tiedot ja taidot varmistetaan ennen työssäoppimisjaksolle menoa. Ammatillisten aineiden opettajista 70 prosenttia arveli, että tämä väite vastaa melko hyvin tai erittäin hyvin todellisuutta. Yhteisten aineiden opettajat arvelevat siis opetussuunnitelmien tavoitteiden toteutuvan työssäoppimisen suunnittelussa paremmin kuin ammatillisten aineiden opettajat.

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajien mielestä taulukon 64 ensimmäinen väite *”opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka”* piti paremmin paikkaansa kuin Jämsän seudun koulutuskeskuksen tai Jyväskylän ammattiopiston opettajien mielestä (liitetaulukko 88). Pohjoisen Keski-Suomen opettajista 71 prosenttia ajatteli, että väite vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin käytäntöä, ja vastaavasti Jämsän seudun ja Jyväskylän ammattiopiston opettajista 62 ja 61 prosenttia ajattelivat samoin. Myös toinen väittämä (*”oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson alkamista”*), jakoi mielipiteitä alueittain. Jämsän seudun opettajista yli kolme neljäsosaa arveli, että väittämä vastaa melko hyvin tai erittäin hyvin käytäntöä, kun taas hieman pienempi opettajamäärä Jyväskylän ja Pohjoisen Keski-Suomen opettajista ajatteli vastaavasti (68 ja 67 %).

Koulutusaloittain tarkasteltuna parhaiten opetussuunnitelmien tavoitteet työssäoppimisen suunnittelusta näyttivät toteutuvan sosiaali- ja terveystieteiden sekä luonnonvara-aloilla (liitetaulukko 89). Esimerkiksi luonnonvara- sekä sosiaali- ja terveystieteiden opettajista yli 80 prosenttia oli sitä mieltä, että opiskelijoiden tiedot ja taidot varmistetaan ennen työssäoppimisjaksolle menoa.

Seuraavaksi tarkastellaan neljää viimeistä väittämää taulukosta 64. Ne liittyvät työssäoppimisen ohjaukseen. Opettajat seurasivat melko aktiivisesti sitä, että opiskelijalle laaditut työssäoppimisen tavoitteet toteutuvat: vastaajista 78 prosenttia arveli, että tämä pitää erittäin tai melko hyvin paikkaansa. Suurin osa opettajista myös kävi arviointikeskustelun

opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa (76 %), oli säännöllisesti yhteydessä opiskelijaan työssäoppimisjaksojen aikana (73 %) ja keskusteli säännöllisesti työpaikkaohjaajan kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.

Näitä ohjaukseen liittyviä asioita on tarkasteltu myös edellä kuvattujen näkökulmien kautta opettajatyypeittäin (yhteisten/ammattillisten aineiden opettaja), alueittain ja koulutusaloittain (liitetaulukot 87–89, neljä viimeistä väittämää). Ammatillisten aineiden opettajilla oli jokaisen väittämän kohdalla yhteisten aineiden opettajia selvästi suuremmat prosenttijakaumat (liitetaulukko 87). Tämä ei liene kovin yllättävää, useinhan juuri ammatillisten aineiden opettajat toimivat työssäoppimista ohjaavina opettajina. Yhteisten aineiden opettajistakin lähes puolet jokaisen väittämän kohdalla arveli, että väittämä vastaa erittäin tai melko hyvin käytäntöä: yhteisten aineiden opettajat ovat siis tämän mukaan melko vahvasti mukana työssäoppimisen ohjauksessa.

Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajilla näyttävät nämä työssäoppimisen ohjaukseen liittyvät väittämät pitää parhaiten paikkaansa, sillä jokaisen väittämän kohdalla heillä on suurin prosenttiosuus vastaa *erittäin* tai *melko hyvin* -kohdissa (liitetaulukko 88). Jämsän seudun opettajat näyttävät olevan enemmän yhteydessä työpaikkaohjaajiin kuin opiskelijoihin työssäoppimisen aikana; Pohjoisen Keski-Suomen ja Jyväskylän opettajilla tämä on toisin päin, opiskelijoihin ollaan enemmän yhteydessä kuin työpaikkaohjaajiin. Eroa alueiden välille tuo etenkin taulukossa 63 oleva viimeinen väittämä *”Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työpaikkaohjaajansa kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päätyttyä”*. Pohjoisen Keski-Suomen opettajien mielestä tämä vastasi erittäin tai melko hyvin käytäntöä (88 %), ja vastaavat lukemat Jämsän seudun opettajilla oli 77 % ja Jyväskylän opettajilla 74 %. Sosiaali- ja terveysalan opettajilla näyttäisivät työssäoppimisen ohjaukseen liittyvät asiat olevan parhaiten hallinnassa muihin verrattuna (liitetaulukko 89). Myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla olivat ohjauksen asiat hallinnassa, siellä opettajat pitivät opiskelijoihin yhteyttä työssäoppimisen aikana sosiaali- ja terveysalankin opettajia enemmän.

Opettajilta tiedusteltiin myös avoimen kysymyksen avulla, mitkä ovat heidän keskeisiä periaatteitaan työssäoppimisen ohjauksessa (taulukko 65). Kyselyyn vastanneista opettajista 48 prosenttia (n = 159) vastasi tähän kysymykseen. Vastauksissa oli huomattavaa hajontaa, sillä vastausten luokitusten jälkeen vastausluokkia oli kaiken kaikkiaan 19. Ohjaamisen periaatteet siis vaihtelevat opettajilla paljon. Tavallisimmat ohjaamisen periaatteet liittyivät *työssäoppimisen tavoitteiden laadintaan, työssäoppimisen valvomiseen, yhteydenpitoon opilaikoksen ja työelämän välillä, yksilöllisyyden huomioimiseen sekä valmennukseen ja alkuperähdutykseen*. Tämän perusteella keskeistä opettajien ohjaamisen periaatteissa näyttää olevan opiskelijan työssäoppimiseen valmistaminen ennen työssäoppimisjaksolle menoa ja työssäoppimisen seuraaminen työssäoppimisen aikana, mutta myös opiskelijan yksilöllisyyden huomioiminen. Viimeksi mainittu näkökulma pitää sisällään seuraavanlaisia ajatuk-

Tulokset

sia: "opiskelijan yksilöllisyys tulee ottaa huomioon", "oikea opiskelija tulisi valita oikeaan työssäoppimispaikkaan", "joku tarvitsee enemmän ohjausta kuin toinen", "työtehtävät tulisi antaa opiskelijan osaamisen mukaan".

*Taulukko 65. Opettajien työssäoppimisen ohjaamisen keskeiset periaatteet (n = 159)*

Opettajien keskeisiä työssäoppimisen ohjauksen periaatteita	Prosenttia vastauksista
Työssäoppimisen tavoitteiden laadinta	14
Työssäoppimisen valvominen	11
Yhteys oppilaitoksen ja työpaikan välillä	9
Yksilöllisyyden huomioiminen	9
Valmennus ja alkuperehdytys	9
Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen	6
Keskustelu	6
Arviointiin osallistuminen	6
Kannustaminen ja tukeminen	5
Avoimuus ja turvallinen ohjausilmapiiri	3
Palaute	3
Monipuoliset tehtävät	3
Ongelmiin puuttuminen	2
Turvallisuus	2
Vastuun antaminen	2
Motivaation tukeminen	1
Tasavertaisuus	1
Realistisen kuvan antaminen työstä	1
Muut vastaukset	7
Yhteensä	100

Myös eräs opettajan haastattelusta poimittu palanen kertoo toisaalta työssäoppimisen valvomisesta, mutta myös opiskelijan tukemisesta työssäoppimispaikassa (H = haastattelijä, V = vastaaja):

*H: Kun olet toiminut opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaajana, niin osaisitko mainita jotain keskeisiä työssäoppimisen pedagogisia periaatteita ohjauksessa?*

*V: En osaa mitään erikoista siihen sanoa, mutta tietysti semmoinen... mun mielestä nää on pitkälti ihmissuhdetaitoja ja niiden kanssa pelaamista, että osaa tuoda myönteiset asiat esiin ja olla avuksi siinä tilanteessa, kun se on nuorella aika vaikea paikka mennä uuteen yritykseen, josta ei tunne ketään. Tukena ja apuna, mun mielestä se sosiaalisuus siinä korostuu, ei niinkään sen ammatin kautta tulevat asiat vaan ihan yhteyksien pitäminen ja huolenpito siitä kaverista, osaa huo-*

*mata sen, että nyt on poika joutunut liian vaikeeseen hommaan, että voi mennä sanomaan, että onkohan tuo ihan sopivaa vielä tässä vaiheessa. Enemmänkin tänä tapaista ohjausta se on, kun ollaan siellä maailmalla, ei niinkään siihen työtehtävään liittyvää sillä se firma, yritys hoitaa sen.*

Opettajilta tiedusteltiin avoimen kysymyksen avulla myös sitä, millaisia pedagogisia menetelmiä hän käyttää työssäoppimisen ohjauksessa (taulukko 66). Kyselyyn vastanneista opettajista 57 prosenttia (n = 189) vastasi tähän kysymykseen. Vastaukset luokiteltiin viiteen luokkaan, joista yksi oli selvästi muita suurempi: *kirjallinen menetelmä* oli eniten käytetty pedagoginen menetelmä. Kirjallinen tehtävä saattoi olla paperimuotoinen tai verkossa tehtävä työ. Näitä olivat esimerkiksi työssäoppimispäiväkirja, raportti, oppimispäiväkirja, portfolio ja/tai kirjalliset tehtävät. Tällaisten menetelmien käyttäminen vastaa hyvin ammatillisen osaamisen kehittymistä koskevaa tutkimustietoa, jossa korostetaan teorioiden, käytännön ja itsesäätelytiedon integroimista oppimistilanteissa (ks. luku 3.3).

**Taulukko 66.** Työssäoppimisen ohjaamisen pedagogiset menetelmät (n = 189)

Opettajien työssäoppimisen ohjaamisen pedagogiset menetelmät	Prosenttia vastauksista
Kirjallinen menetelmä	68
Opiskelijan itsearviointi	13
Keskustelut	11
Näytöt	3
Muut vastaukset	5
Yhteensä	100

### 5.2.3.2 Opettajien näkemykset työssäoppimisen erityispiirteistä

Opettajilta tiedusteltiin avoimen kysymyksen avulla, mitä sellaista opiskelijat oppivat työpaikalla, mitä he eivät voi koulussa oppia. Vastaukset luokiteltiin kahdeksaan luokkaan: *kokonaiskuva, käytäntö, työyhteisössä oleminen, vuorovaikutustaidot, taitojen oppiminen, teorian soveltaminen, vastuun kantaminen sekä muut vastaukset* (taulukko 67). Opettajista 81 prosenttia (n = 267) vastasi tähän avoimeen kysymykseen.

Noin kolmasosa vastanneista opettajista kuvasi työpaikalla oppimisen keskeiseksi eduksi todellisen elämän *käytäntöihin* perehtymisen. Opettajien mielestä opiskelija oppii työssäoppimisjaksolla mm. käytännön asioita, työn tekoa, työrutiinia yms. Seuraavassa muutamia esimerkkejä vastauksista opettajien sanoin:



Tulokset

**Taulukko 67.** Opettajien luokitellut vastaukset kysymykseen: "Mitä sellaista opiskelijat oppivat työpaikalla, mitä he eivät voi koulussa oppia?" (n = 267)

Mitä sellaista opiskelijat oppivat työpaikalla, paikalla mitä he eivät voi koulussa oppia?	Prosenttia vastauksista
Käytäntö	32
Työyhteisössä oleminen	24
Vuorovaikutustaidot	17
Taitojen oppiminen	7
Kokonaiskuva	7
Vastuun kantaminen	7
Teorian soveltaminen	5
Muut vastaukset	1
Yhteensä	100

*"Sen, mitä todellinen työelämä on, tavallisen työtahdin, sen, miten töitä voi tehdä eri tavoilla."*

*"Millaista heidän työnsä "oikeasti" on; samoin kävi itsellenikin – opettajan työn todellisuus selvisi vasta töissä, ei opetusharjoittelussa."*

*"Tuotteiden tekemistä suuremmille asiakasmäärille sekä osaamisen soveltamista käytännön työtilanteisiin."*

Noin neljännes vastanneista kuvasi työssäoppimisen ominaispiirteeksi *työyhteisössä olemisen*. Tästä luokasta löytyi ilmaisia, jotka liittyivät työyhteisöön sopeutumiseen, työyhteisön merkitykseen, työyhteisöön liittyviin ihmissuhteisiin. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä vastauksista:

*"Työyhteisön peruspelissä (työajat, tauot, käyttäytyminen jne.). He eivät miellä koulua työpaikaksi."*

*"Työyhteisön osana olemisen, esim. ilmapiirin ylläpidossa."*

*"Työyhteisön toiminta, koko työviikon pitkäjänteinen jaksaminen (sekä henkinen että fyysinen), kokonaiskuva työstä, eri-ikäisten työntekijöiden kanssa työskentely, työelämän perussäännöt (tullaan ajoissa paikalle, pukeutuminen, käyttäytyminen ym.)"*

### 5.2.3.3 Opettajien näkemykset opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta

Opettajia pyydettiin arvioimaan työssäoppimisen merkitystä opiskelijoiden ammatilliselle kasvulle viiden väittämän avulla. Väittämät jakaumineen on esitetty taulukossa 68. Yh-

teisten ja ammatillisten aineiden opettajien vertailu samoin kuin alue- ja koulutusala-vertailu väittämien jakaumista löytyvät liitetaulukoista 90–92.

**Taulukko 68.** *Opiskelijoiden ammatillista kasvua koskevien väittämien jakaumat kaikilla opettajilla*

<i>Väittämät opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun liittyvistä oppimistuloksista</i>	Kaikki opettajat %
<i>Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana.</i>	n = 322
Ei pidä paikkaansa	3
Pitää paikkansa	97
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.</i>	n = 321
Ei pidä paikkaansa	15
Pitää paikkansa	85
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.</i>	n = 323
Ei pidä paikkaansa	28
Pitää paikkansa	72
Yhteensä	100
<i>Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.</i>	n = 319
Ei pidä paikkaansa	6
Pitää paikkansa	94
Yhteensä	100
<i>Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.</i>	n = 310
Ei pidä paikkaansa	37
Pitää paikkansa	63
Yhteensä	100

Opettajien arviot opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta ja kehittymisestä olivat hyvin myönteisiä. Opettajat olivat etenkin sitä mieltä, että opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät työssäoppimisen aikana, heidän kiinnostuksensa työhön lisääntyi yleensä työssäoppimisen aikana ja että työssäoppimisen jälkeen opiskelijat olivat tietoisia osaamisensa heikkouksista ja vahvuuksista. Sen sijaan aivan yhtä vakuuttuneita opettajat eivät olleet siitä, että opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti. Suurin osa opettajista näin tosin ajatteli (72 %), mutta eri mieltäkin olevia löytyi (28 %). Opettajat eivät olleet myöskään yksimielisiä siitä, että työssäoppimisjakso olisi lisännyt opiskelijoiden kiin-

nostusta jatko-opintoihin. Enemmistö, 63 prosenttia opettajista näin kuitenkin ajatteli.

Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajat olivat keskenään melko lailla samaa mieltä opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun liittyvistä väittämistä (liitetaulukko 90). Ainoastaan kolmas väite *”Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti”* jakoi mielipiteitä yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien välillä. Ammatillisten aineiden opettajista suurempi osa ajatteli, että opiskelijat oppivat ajattelemaan työpaikalla kriittisesti asioita. Heistä 74 prosenttia oli tätä mieltä, kun yhteisten aineiden opettajista selvästi pienempi joukko, 60 prosenttia opettajista, ajatteli näin.

Alueiden välilläkään ei juurikaan ollut eroja opiskelijoiden ammatillista kasvua koskevissa väittämässä (liitetaulukko 91). Suurin ero, 9 prosenttiyksikköä, oli toisen väittämän kohdalla. Jämsän seudun opettajista 89 prosenttia ajatteli väittämän *”Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista”* pitävän paikkaansa, kun taas Pohjoisen Keski-Suomen opettajista hiukan vähemmän, 80 prosenttia, arveli näin. Jyväskylän opettajista 85 prosenttia arveli väittämän pitävän paikkaansa. Jämsän seudun opettajilla näyttää siis olevan kaikkein vankin luottamus työssäoppimisen merkityksestä opiskelijan ammatilliselle itsetuntemukselle.

Koulutusalojen välillä löytyi eroja opiskelijoiden ammatillista kasvua koskevissa väittämässä, joskin kahdessa väittämässä eroja ei juurikaan ollut: opiskelijoiden käsitysten selkiytymisestä ja kiinnostuksesta työtä kohtaan oltiin lähes samaa mieltä jokaisella koulutus-alalla (liitetaulukko 92). Luonnonvara-alan opettajista 84 prosenttia oli sitä mieltä, että opiskelijat oppivat pohtimaan kriittisesti asioita työpaikalla. Tämä oli selvästi positiivisin tulos muihin verrattuna. Esimerkiksi opettajista, jotka opettivat useilla aloilla, oli 61 prosenttia samaa mieltä, samoin tekniikan ja liikenteen alan sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajista 70 prosenttia arveli väittämän pitävän paikkaansa. Myös toinen väittämä *”Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista”* jakoi mielipiteitä koulutusalojen opettajien välillä. Sosiaali- ja terveysalan opettajista kaikki olivat sitä mieltä, että väittämä piti paikkaansa, kun taas useilla aloilla ja tekniikan ja liikenteen alan opettavista pienempi osa arveli väittämän pitävän paikkaansa (prosenttiluvut 78 % ja 79 %). Jonkin verran eroja oli myös viimeisessä väittämässä, joka koski opiskelijoiden opiskelumotivaation lisääntymisestä työssäoppimisen myötä. Sosiaali- ja terveysalan opettajista 76 prosenttia arveli, että työssäoppimisjakso todella motivoi jatkamaan opintoja. Tekniikan ja liikenteen sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalojen opettajista pienempi osa (kummallakin alalla 57 %) oli vakuuttuneita siitä, että työssäoppimisjaksot lisääisivät innostusta jatko-opintoihin. Yleensä ottaen sosiaali- ja terveysalan opettajat arvioivat opiskelijoiden ammatillista kasvua myönteisimmin ja tekniikan ja liikenteen alan opettajat vastaavasti arvioivat useimmiten vastaavat ammatillista kasvua kuvaavat tulokset muita jonkin verran heikoimmiksi. Tulokset vastaavat paljolti opiskelijoiden omia arvioita.

Opettajilta kysyttiin myös heidän arviotaan työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoiden työllistymiselle tulevaisuudessa (taulukko 69). Suurin osa (87 %) opettajista ajatteli, että työssäoppimisella on merkitystä opiskelijoiden työllistymiseen.

*Taulukko 69. Opettajien arvio työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoiden työllistymiseen*

<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	Kaikki opettajat (n = 314) %
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	13
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	87
Yhteensä	100

Ammatillisten aineiden opettajista hieman suurempi osa (89 %) ajatteli työssäoppimisen helpottavan opiskelijan työllistymistä kuin yhteisten aineiden opettajista (80 %) (liitetaulukko 78). Aluevertailun perusteella myönteisimmin asiaan suhtautuivat Jämsän seudun opettajat (JAO 86 %, JKOUKE 93 %, POKE 85 %) (liitetaulukko 79). Koulutuslavalavertailun mukaan myönteisemmin asiaan suhtautuivat matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajat (95 %) (liitetaulukko 80).

### Yhteenvedoa

Edellä kuvattujen työssäoppimisen suunnitteluun ja ohjaukseen liittyviin kysymyksiin pyydettiin vastaamaan vain niitä opettajia, jotka jollakin tavalla olivat osallistuneet työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen. Tämän huomion ottaen tuloksissa huomio kiinnittyy siihen, että ”pitää paikkaansa” -vastausten osuudet vaihtelevat 50 ja 90 prosentin välillä, mikä merkitsisi sitä, että opettajilla ei ole aina aikaa huolehtia yhteydenpidosta opiskelijaan ja työpaikkaohjaajaan siinä määrin kuin työssäoppimiselle asetetut tavoitteet edellyttäisivät. Tulosten tulkitsemiseksi onkin tärkeää tässä yhteydessä verrata opettajien vastauksia opiskelijoiden vastauksiin. Tämä vertailu esitetään luvussa 5.4. Vertailusta käy ilmi, että vaikka opiskelijoiden ja opettajien kokemukset työssäoppimisen toteutuksesta ovat suurimmaksi osaksi myönteisiä, opettajien arviot ovat useimpien asioiden suhteen positiivisempia kuin opiskelijoiden arviot.

Työssäoppimisen ohjauksen keskeisiksi periaatteikseen opettajat näkevät opiskelijan valmistamisen työssäoppimisjaksolle jokaisen opiskelijan yksilöllisyys huomioiden sekä itse työssäoppimisen seuraamisen ja valvomisen. Työssäoppimisen ohjaamisessa käytettiin eniten kirjallisia menetelmiä, kuten esimerkiksi työssäoppimispäiväkirjan pitämistä. Täl-

## Tulokset

laiset menetelmät ovat hyvin sopusoinnussa suositeltujen työssäoppimisen pedagogisten periaatteiden kanssa. Opettajien arviot opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta ja kehitymisestä työssäoppimisen aikana olivat hyvin positiivisia.

### 5.2.4 Työssäoppimisen mallit opettajien arvioimina

Tässä luvussa tuodaan esille opettajien arvioita työssäoppimisen tavoitteesta ja työssäoppimisesta kokonaisuutena. Kuten edellä on käynyt jo ilmi, yksi tutkimuksen keskeisistä kysymyksistä liittyy työssäoppimisen malleihin Keski-Suomessa, ja niitä tarkastellaan Guilen ja Griffithsin (2001) esittämien mallien pohjalta (perinteinen, kokemuksellinen, avaintaito-, työprosessi- ja konnektiivinen malli). Opiskelijoiden tavoin opettajia pyydettiin arvioimaan, missä määrin kutakin työssäoppimisen mallia kuvaavat väittämät vastaavat heidän näkemystään työssäoppimisen tavoitteista ja työssäoppimisen kokonaisuudesta (taulukko 70).

*Taulukko 70. Opettajan arviot työssäoppimisen tavoitteista*

<i>Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?</i>	Kaikki opettajat %
<i>Opiskelijat vain menevät työpaikalle. (Perinteinen malli)</i>	n = 328
Ei pidä paikkaansa	95
Pitää paikkansa	5
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 327
Ei pidä paikkaansa	8
Pitää paikkansa	92
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 325
Ei pidä paikkaansa	5
Pitää paikkansa	95
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa. (Työprosessimalli)</i>	n = 325
Ei pidä paikkaansa	4
Pitää paikkansa	96
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 328
Ei pidä paikkaansa	5
Pitää paikkansa	95
Yhteensä	100

Suurin osa opettajista oli sitä mieltä, etteivät opiskelijat perinteisen mallin mukaisesti vain mene työpaikalle, vaan työssäoppimisen tavoite oli heidän mielestään jotakin enemmän. Muista työssäoppimisen tavoitteista opettajat olivat yli 90 prosenttisesti samaa mieltä eikä muiden tavoitteiden välillä kovin suuria eroja esiintynyt. Toisin sanoen opettajien mukaan työssäoppimisen tavoitteissa yhdistyvät kokemuksellisen, avaintaito-, työprosessi- ja konnektiivisen mallien tavoitteet: tarkoituksena on oppia perustaitojen lisäksi refleктоimaan toimintaansa, ymmärtämään työtään osana kokonaisuutta sekä kehittämään työtä teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.

Jonkin verran eroja oli ammatillisten ja yhteisten aineiden opettajien välillä työssäoppimisen tavoitteita koskevissa väittämässä (liitetaulukko 93). Kukaan yhteisten aineiden opettajista ei ollut sitä mieltä, että opiskelija vain menee työpaikalle. Ammatillisten aineiden opettajista sen sijaan kuusi prosenttia oli sitä mieltä, että tämä pitää paikkaansa. Myös konnektiiviseen malliin liittyvässä väittämässä *”Opiskelijat oppivat kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen”* oli jonkin verran eroa yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien välillä. Yhteisten aineiden opettajista kaikki olivat sitä mieltä, että tämä pitää paikkansa, kun taas ammatillisten aineiden opettajista kuusi prosenttia oli eri mieltä tässä asiassa. Muuten vastaukset eivät kovin paljon eronneet yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien välillä.

Myöskin alueiden väliset erot olivat pieniä työssäoppimisen tavoitteiden arvioinnissa (liitetaulukko 94). Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen ja Jyväskylän ammattiopiston opettajista Jämsän seudun opettajia hieman suurempi osa (POKE 7 %, JAO 6 %, JKOUKE 2 %) yhtyi perinteistä mallia kuvaavaan väittämään *”opiskelijat vain menevät työpaikalle”*. Jämsän alueen opettajat korostivat muita hieman enemmän kokemuksellisen oppimisen malliin liittyvää opitun pohtimista sekä avaintaitomallin mukaista perustaitojen oppimista. Työprosessimallin ja konnektiivisen mallin tavoitteisiin yhtyvät eniten Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajat.

Koulutuslaveritailussa sen sijaan tulevat tässä yhteydessä suuremmat erot näkyville (liitetaulukko 95). Sosiaali- ja terveysalan opettajat yhtyivät 100 -prosenttisesti avaintaito-, työprosessimallin ja konnektiivisen mallin mukaisiin tavoitteisiin. Myös usealla eri alalla opettavat olivat 100 -prosenttisesti yksimielisiä, että työssäoppimiseen liittyy konnektiivisen mallin mukainen työtaitojen kehittäminen teoriaa ja käytäntöä yhdistämällä. Prosenttiosuus oli korkea myös kaupan ja hallinnon alalla. Tekniikan ja liikenteen alan opettajista jopa 10 prosentin mielestä pitää paikkaansa se, että opiskelija vain menee työpaikalle (perinteinen malli), muilla aloilla prosentit tässä olivat 2–4 prosenttia. Vähiten konnektiivisen mallin mukaisia tavoitteenasettelua ilmaisivat tekniikan ja liikenteen alan opettajat ja myös luonnonvara-alan opettajat.

Tulokset

Opettajia pyydettiin arvioimaan myös työssäoppimisen tuloksia kokonaisuutena viiden väittämän avulla (taulukko 71). Myös nämä väittämät on johdettu Guilen ja Griffithsin malleista.

*Taulukko 71. Opettajien arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena*

<i>Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?</i>	Kaikki opettajat %
<i>Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.</i> (Perinteinen malli)	n = 327
Ei pidä paikkaansa	3
Pitää paikkansa	97
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.</i> (Kokemuksellinen malli)	n = 327
Ei pidä paikkaansa	6
Pitää paikkansa	94
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.</i> (Avaintaitomalli)	n = 328
Ei pidä paikkaansa	56
Pitää paikkansa	44
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.</i> (Työprosessimalli)	n = 327
Ei pidä paikkaansa	6
Pitää paikkansa	94
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.</i> (Konnektiivinen malli)	n = 324
Ei pidä paikkaansa	2
Pitää paikkansa	98
Yhteensä	100

Lähes kaikki opettajat olivat sitä mieltä, että perinteiseen, kokemukselliseen, työprosessi- sekä konnektiiviseen malliin liittyvät väittämät pitävät paikkaansa. Ainoastaan kolmas väittämä, avaintaitomalliin perustuva väittämä ”*Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja*”, jakoi opettajien mielipiteitä. Opettajista 44 prosenttia arveli, että väittämä pitää paikkaansa, kun taas enemmistö, 56 prosenttia, oli sitä mieltä, ettei väittämä pidä paikkaansa. Tämä kuvastanee opettajien näkemystä siitä, että koulukokeissa mitataan paljolti eri asioita kuin työssäoppimisessa.

Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajat olivat kaikissa väittämässä kutakuinkin samoilla linjoilla toisensa kanssa (liitetaulukko 96). Ainoastaan kolmas väittämä jakautui erilailla yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien kesken. Yhteisten aineiden opettajista vain kolmannes oli samaa mieltä väittämän kanssa, että opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja. Ammatillisten aineiden opettajista taas suurempi osa, 46 prosenttia arveli väittämän pitävän paikkaansa.

Alueiden välillä ei kovin suuria eroja ollut työssäoppimisen kokonaisuutta arvioivissa väittämässä (liitetaulukko 97). Jonkin verran eroa ilmeni juuri edellä esille tulleen kolmannen väittämän osalta. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajista muita suurempi osa (48 %) arveli väittämän pitävän paikkaansa ja vastaavasti Jyväskylän ammattiopiston opettajista muita pienempi osa (43 %) arveli väitteen pitävän paikkaansa. Samoin neljäs, työprosessimallia kuvaava väittämä *"Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa* erosi eniten Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen ja Jyväskylän ammattiopiston opettajien välillä: Jyväskylän ammattiopiston opettajista pienempi osa (92 %) ajatteli, että väittämä pitää paikkaansa ja vastaavasti Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajista näin ajatteli suurempi osa, 98 prosenttia. Kovin suurista eroista ei siis alueiden välillä ollut kyse.

Koulutusalojen välillä oli muutamia eroja (liitetaulukko 98). Esimerkiksi edellä esitetyn kolmannen väittämän *"opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja"* kohdalla erosivat sosiaali- ja terveystieteiden opettajat muista. Heistä 69 prosenttia oli sitä mieltä, että väittämä pitää paikkaansa, kun muiden alojen opettajista samaa mieltä tämän väittämän kohdalla oli 38–44 prosenttia vastaajista. Sosiaali- ja terveystieteiden opettajat olivat myös jatkaisessa muussa kohdassa sataprosenttisesti samaa mieltä siitä, että väittämät pitävät paikkaansa. Muiden alojen opettajat eivät olleet näin yksimielisiä väittämien paikkaansa pitävydestä, vaan heidän vastauksissa esiintyi jonkin verran hajontaa (92–100 %).

Konnektiiviseen työssäoppimisen malliin kuuluu olennaisena osana kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkeminen toisiinsa. Tätä tutkittiin 15 väittämän avulla. Jakaumatiedot on esitetty liitetaulukkoina (ks. liitetaulukot 99–101). Liitetaulukoista löytyvät tiedot kaikkien opettajien, yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien, eri alueiden opettajien sekä eri koulutusalojen opettajien jakaumista.

Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyksiä mittaavista muuttujista muodostettiin faktorianalyysin pohjalta kolme yhdistelmämuuttujaa (liitetaulukko 102). Yhdistelmämuuttuja **työssäoppimisen kytkeminen kouluopetukseen** muodostettiin neljästä väittämästä: *"Olen antanut opiskelijoille tehtäviä työssäoppimisjaksolle tehtäväksi", "Olen antanut opiskelijoille tehtäviä, joissa he joutuvat miettimään työssäoppimisessa vastaan tulleita käytännön asioita oppiaineeni teorian pohjalta", "Opetuksessani on käsitelty työssäoppimisen tilanteita"* sekä *"Opiskelijoiden työelämäntietämyksen kasvu on vaikuttanut opetukseni tapaan ja sisältöön"*. Yh-



## Tulokset

distelmämuuttuja **teorian hyödyntäminen työssäoppimisessa** taas muodostuu seuraavista kolmesta väittämästä: *"Opetuksessani on käsitelty asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoilla"*, *"Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein oppiaineeni teoriatietoa"* sekä *"Opetukseni on ei ole paljoakaan yhteydessä työssäoppimiseen"*. Viimeksi mainittu muuttuja latautui yhdistelmämuuttujaan negatiivisesti. Kolmas yhdistelmämuuttuja, **toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä**, muodostuu kolmesta väittämästä: *"Yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä toimii hyvin"*, *"Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä työssäoppimisessa tapahtuu"* (negatiivinen lataus) sekä *"Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa"*. Yhdistelmämuuttujien keskiarvot on esitetty taulukossa 72.

**Taulukko 72.** Keskiarvot ja -hajonnat kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyttä kuvaavista yhdistelmämuuttujista (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppiminen ja työssäoppiminen	Keskiarvo	Keskihajonta
Työssäoppimisen kytkeminen kouluopetukseen	2,9	0,7
Teorian hyödyntäminen työssäoppimisessa	3,3	0,5
Toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	3,0	0,6

Taulukon kaksi ensimmäistä yhdistelmämuuttujaa ovat sisällöllisesti lähellä toisiaan. Edellinen viittaa siihen, miten työssäoppimiseen kytketään koulusta annettuja tehtäviä tai miten kokemukset työstä otetaan opetuksessa huomioon työssäoppimisen jälkeen. Jälkimmäinen taas viittaa selkeämmin tietojen ja taitojen hyödynnettävyyteen ja sovellettavuuteen työssäoppimisessa. Yhdistelmämuuttujien keskiarvojen perustella koulu- ja työssäoppimisen konnektiivisuus näyttäisi toteutuvan melko hyvin, vaikkakin työssäoppimisen tarkoituksellinen integrointi kouluopetukseen ei näytä olevan yhtä yleistä kuin oletus siitä, että koulussa opetettavaa teoriaa hyödynnetään työssä.

Yhteisten aineiden ja ammatillisten aineiden opettajien välillä on tässä yhteydessä kahdessa ensimmäisessä yhdistelmämuuttujassa tilastollisesti merkitseviä eroja (liitetaulukko 103). Ammatillisten aineiden opettajilla on jokaisen yhdistelmämuuttujan keskiarvo suurempi kuin yhteisten aineiden opettajilla. Ammatillisten aineiden opettajien kohdalla työssäoppiminen näyttää siis olevan selvemmin kytkettynä kouluopetukseen: ammatillisten aineiden opettajilla on keskiarvo 3,0, kun se yhteisten aineiden opettajilla on 2,4. Samoin ammatillisten aineiden opettajat katsovat, että heidän aineissaan teorian hyödyntäminen työssäoppimisessa on onnistunut paremmin: heillä on keskiarvo 3,4 ja yhteisten aineiden opettajilla se on 2,8.

Alueiden välillä ei sen sijaan ole tilastollisesti merkitseviä eroja kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkemisessä (liitetaulukko 104). Pieni ero oli kolmannessa yhdistelmämuuttujassa.

tujassa eli toimivassa yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajien mielestä tuo yhteistyö on toimivinta, heillä keskiarvo on tässä yhteydessä 3,1. Pienin keskiarvo oli Jyväskylän ammattiopiston opettajilla, 2,9. Ero ei siis suurimman ja pienimmän välillä ole kovin suuri, mutta tulos on tilastollisesti melkein merkitsevä.

Koulutusalojen välillä oli eroja keskiarvoissa (taulukko 73). Sosiaali- ja terveysalalla oli jokaisen yhdistelmämuuttujan kohdalla suurimmat keskiarvot, joten siellä opettajien arvon mukaan on kouluoppiminen ja työssäoppiminen parhaiten kytketty toisiinsa. Sosiaali- ja terveysalan opettajilla keskiarvot olivat jokaisen yhdistelmämuuttujan kohdalla yli kolmen (maks. 4). Samoin jokaisessa kohdassa toiseksi korkeimmat keskiarvot oli matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opettajilla. Heilläkin kaikkien yhdistelmämuuttujien keskiarvo oli jokaisessa kohdassa yli kolmen.

**Taulukko 73.** Keskiarvot kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyttä kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppiminen ja työssäoppiminen	Luonnon- vara	Tekniikka/ liikenne	Kauppa/ hallinto	MaRaTa	Sosiaali/ terveys	Kulttuuri	Merk.
Työssäoppimisen kytkeminen kouluopetukseen	2,8	2,8	2,7	3,2	3,3	2,6	***
Teorian hyödyntäminen työssäoppimisessa	3,3	3,3	3,3	3,4	3,5	3,0	**
Toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	2,9	3,0	3,0	3,1	3,1	2,6	**

Seuraavassa on vielä esimerkkejä konnektiivisuuden toteutumisesta opettajien sanoin. Esimerkit ovat kahdelta eri alalta, jossa kummassakin edellisen taulukon mukaan kouluoppiminen ja työssäoppiminen näyttivät olevan hyvin yhteen kytkeytyneitä (H = haastattelija, V = vastaaja).

*V: Tuota meillä ainakin on sillai tehty, että työssäoppimisjaksoille on oppimistehtäviä, mitä osittain käydään ennen työssäoppimista, sen aikana ja parhaammassa tapauksessa sen jälkeen. Ja sitten on tehty myös niin, että joitakin kursseja voi suorittaa verkko-opetuksena tai etäopetuksena työssäoppimisjakson aikana, eli ne tehtävät kytkeytyy työssäoppimispaikkaan. Sitten on sellaisia, jos ajatellaan ihan käytännön esimerkkien kautta, kun opiskelijat palaa kouluun, vaikka ruokatuotannon tunneille... ne tekee siellä keittiöpäivänä työssäoppimispaikan yhden menun ja kertoo siitä ja esittelee muulle luokalle. Yhteisiä aineita kytetään kanssa työssä-*

## Tulokset

*oppimiseen, jotain tuloslaskelmaa, kannattavuutta, tunnuslukuja. Kielet kytetään ainakin helposti tuohon matkailuvirkailijoiden työssäoppimiseen.*

*H: Mites opiskelijat raportoivat näitä tehtäviä? Kun ne on käytännön tehtäviä, mutta onko kirjallisia?*

*V: Osittain kirjallisia ja osittain käytännön tehtäviä, että tehdään vaikka tehdään paikasta ständi ja esitellään paikka, ruokia, juomasekoituksia tällaisia. Ja sitten kirjallista raportointia ja niitä käydään sitten oppitunnilla yhdessä läpi.*

\*\*\*

*V: Ehkä tossa äsken tuli sitä, mutta meillä esimerkiksi atk-opettaja, joka opettaa tietoteknisiä aineita, niin hän on myös näyttötutkintomestarikoulutuksen käynyt, eli hän on yhden alueen opintoja vienyt ihan sillä tavalla, että mitä hän on käynyt työpaikoilla, mitä tietotekniikka hoitamisessa on, eli hän jäsentää hyvin pitkälti tän tietotekniikan tämän hoitamisen näkökulmasta. Hänellä ei ole itellään hoitotaustaa, hän on ihan tietotekniikan osaajia. Samalla tavalla kielä on pyritty liittämään, kielet kielinäkin, mutta sitten myös tehtävät painoittuis tänne. Esimerkiksi opinnäytetyöt, jotka joskus aikaisemmin saattoi olla, että se tehtiin alussa ja hoidon oppiminen oli muualla, niin nyt ne tehdään paljolti tilaustoina työyhteisöihin tai ne saattaa syntyä sieltä työssäoppimisen jaksoilta, että ne liittyy siihen kokonaisoppimiseen. Ne voi olla projektityyppisiä työelämäyhteistyötä koko koulutuksen ajan tai sitten joku yks päivä toteutetaan jossakin. Hyvin suuri osa opinnäytetöistä on niihin sidoksissa. Samalla tavalla äidinkieli on pyritty sitomaan, on äidinkieltä ihan äidinkielenä näille, jotka tulee suoraan peruskoulusta, jotka sitten näitä yleisaineita suorittaa, mutta syventävämpi vaihe yritetään liittää esim. opinnäytetöihin, joka toteutuu työpaikalla.*

Kokonaisuutena Keski-Suomen ammatillisen peruskoulutuksen opettajat näyttivät olevan hyvin yksimielisiä työssäoppimisen toteuttamisen malleista: perinteisestä mallista on siirrytty muiden mallien mukaiseen tavoitteen asetteluun ja toteutukseen. Opettajien mukaan kaikkien muun neljän mallin piirteet ovat vahvasti läsnä työssäoppimisessa. Koulutusalojen väliset erot olivat opettajilla samansuuntaisia kuin opiskelijoilla: konnektiivinen malli näyttyy vahvempana sosiaali- ja terveysalalla ja heikoimpana tekniikan ja liikenteen alalla. Lisäksi ammatillisten aineiden opetus näyttää olevan enemmän konnektiivisen mallin mukaan toteutettua kuin yhteisten aineiden opetus. Itse asiassa konnektiivinen malli edellyttäisi vahvaa yhteisten aineiden opetuksen integrointia ammatillisten aineiden opetukseen ja työssäoppimiseen.

### 5.2.5 Työssäoppimisen ongelmat ja kehittämistarpeet

Kyselylomakkeessa olevien avointen kysymysten avulla opettajilta kysyttiin, mitkä ovat heidän mielestään suurimmat työssäoppimiseen liittyvät ongelmat ja mitkä ovat heidän mielestään tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet.

Työssäoppimiseen liittyvät ongelmat -kohdan vastaukset luokiteltiin 11 luokkaan: *työpaikkaohjaajien puutteellinen ohjaus ja palaute, opettajien puutteet, työssäoppimispaikkojen puute ja eritasoisuus, epärealistiset odotukset työssäoppimisjaksoilta, opiskelijoiden asenne ja motivaatio, opiskelijan epävarmuus, kulkuyhteydet työpaikoille, työssäoppimisen valvonnan vaikeus, ongelmat arvioinnissa, ei ongelmia sekä muut vastaukset (taulukko 74)*. Opettajista 76 prosenttia (n = 252) vastasi tähän avoimeen kysymykseen.

**Taulukko 74.** Suurimmat työssäoppimiseen liittyvät ongelmat opettajien mukaan (n = 252)

Työssäoppimiseen liittyvät ongelmat (Opettajat)	Prosenttia vastauksista
Työssäoppimispaikkojen puute ja eritasoisuus	33
Työpaikkaohjaajien puutteellinen ohjaus ja palaute	26
Opettajien puutteet	14
Työssäoppimisen valvonnan vaikeus	9
Opiskelijoiden asenne ja motivaatio	4
Ongelmat arvioinnissa	4
Kulkuyhteydet työssäoppimispaikoille	3
Opiskelijoiden epävarmuus	3
Epärealistiset odotukset työssäoppimisjaksoilta	3
Ei ole ongelmia/kaikki ok	1
Muut vastaukset	2
Yhteensä	100

Suurimmaksi ongelmaksi työssäoppimisessa opettajat kokivat *työssäoppimispaikkojen puutteen ja eritasoisuuden*. Vastauksista kolmannes kuului tähän luokkaan. Vastauksissa tuotiin esiin, että koulutusta vastaavia työssäoppimispaikkoja ei ole tarjolla riittävästi. Lisäksi valittiin sitä, että opiskelijoilla teetetään täytehommia tai opiskelijoiden saamat työtehtävät ovat yksipuolisia. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä vastauksista opettajien omin sanoin:

*”Työtehtävät eivät ole mielekkäitä. Jos joutuu monta viikkoa miettimään, miten saisi aikansa kulumaan, jotain on pahasti vialla.”*

*”Kaikille opiskelijoille ei ole mahdollista saada työssäoppimispaikkaa.”*

## Tulokset

Toiseksi suurin huolenaihe opettajilla oli *työpaikkaohjaajien puutteellinen ohjaus ja palaute* (26 prosenttia vastauksista). Työpaikoilla olevan kiireen pelätään aiheuttavan puutteita ohjaukseen ja palautteen antamiseen. Opettajat ovat havainneet ohjauksen tason vaihtelevuuden eri työpaikoilla. Lisäksi oltiin huolissaan siitä, tunnetaanko työpaikoilla riittävästi työssäoppimisen keskeisiä periaatteita ja tavoitteita ja vastaavasti oppilaitoksissa työpaikkojen olosuhteita:

*“Työpaikkaohjaajien ymmärtäminen siitä mistä on kysymys > oppimisprosessista sekä opettajien ymmärtäminen siitä mitä missäkin työpaikassa tehdään.”*

*“Opetussuunnitelman parempi toteutuminen, työssäoppimisen tavoitteiden syvällisempi ymmärtäminen työpaikoilla ja näiden toteutuminen arjen työkiireiden keskellä.”*

Avoimen kysymyksen avulla opettajilta tiedusteltiin myös, mitkä ovat heidän mielestään tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet. Vastaukset luokiteltiin kymmeneen luokkaan: *resurssien järjestäminen työssäoppimiseen, lisäkoulutus, opiskelijoiden motivointi, arviointi, yhteistyön lisääminen, työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen, näytöt, opiskelijan rooli työssäoppimispaikassa, ei ole ongelmia sekä muut vastaukset* (taulukko 75). Opettajista 70 prosenttia (n = 230) vastasi tähän kysymykseen.

Suurin kehittämistarve työssäoppimisessa opettajien mielestä oli *työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen*. Vastauksista 28 prosenttia lukeutui tähän luokkaan. Esimerkiksi seuraavanlaiset näkökohdat työssäoppimiskäytäntöjen kehittämiseen tulivat esille: työssäoppimisen parempi suunnittelu, työssäoppimispaikkojen lisääminen, oikeiden työssäoppimispaikkojen löytyminen jokaiselle opiskelijalle, pitempiä työssäoppimisjaksoja, enemmän työssäoppimisjaksoja.

*“...paikat hakusalla, opiskelijoiden valmentaminen työssäoppimisjaksolle (paranusta viime aikana).”*

*“Tavoitteet selkeiksi, riittävän konkreettisesti ja sellaiseksi että ne on mahdollista saavuttaa. Ei tavoitella kuuta taivaalta niin kuin meillä on hyvin helposti tapana.”*

Toiseksi suurimmaksi kehittämistarpeeksi opettajat näkivät *yhteistyön kehittämisen* (24 prosenttia vastauksista). Tällä viitattiin oppilaitoksen ja työelämän välisen yhteistyön lisäämiseen etenkin opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä ja tämän yhteistyön hyödyntämistä työssäoppimisessa.

Taulukko 75. Tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet (n = 230)

Luokittelu	Prosenttia vastauksista
Työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen	28
Yhteistyön kehittäminen	24
Lisäkoulutus	16
Resurssien järjestäminen työssäoppimiseen	14
Opiskelijan rooli työssäoppimispaikassa	5
Näytöt	3
Arviointi	3
Opiskelijoiden motivointi	2
Ei ole ongelmia/kaikki ok	-
Muut vastaukset	5
Yhteensä	100

*“Oppilaitoksen ja oppimispaikkojen suoran yhteyden kehittäminen (nyt opiskelijan kautta välilliset yhteydet).”*

*“Yhteistyö työnantajien kanssa, jotta saadaan tpsin ja opsien tavoitteet ja työelämän todelliset työtehtävät sopimaan yhteen, kun kyse on ammattiasteen koulutuksesta. Koulun ja työpaikan käsitys valmistuneen työnkuvasta: mitä opetamme?”*

Opettajien haastatteluista tuli esille joitakin työssäoppimiseen liittyviä kehittämistarpeita:

H: Onko jotain semmoisia asioita jota vois kehittää?

V: No työpaikkaohjaajakoulutus pitäis saada sillä tavalla, että opiskelijoiden arviointi olis oikeudenmukaista. Oppilaat täyttää viikoitta oppimispäiväkirjaa, niin olen sanonut että laittakaa sitä, mitä olette tehnyt ja viikon jälkeen työpaikkaohjaajalta kuittais. Niin ei siellä hirveesti saa siivousta olla. Eilen kävin yhdessä paikassa, niin siellä oli ollut ikkunan pesua parina päivänä, niin kyllä me vähän siitä keskusteltiin. Mutta se oli sillai, että yritys oli muuttanut paikasta toiseen, mutta pääsääntöisesti pääsee oikeisiin töihin.

\*\*\*

H: Miten työssäoppimista vois edelleen kehittää?

V: Kyllä siinä on kovasti mahdollisuuksia kehittää. Ehkä nyt ainakin yks, kun opiskelijat tulee takaisin oppilaitokseen työssäoppimasta, niin että miten hyödynnettäis ja purettais niitä tehtäviä mitä on tehty ja mitä opittu. Ja sitten tää opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyö, siihen olis riittävästi aikaa oltava. Aina joskus törmää siihen, että jos soittaa työssäoppimispaikkaan, niin kalenterista ei tahdo ai-

## Tulokset

*kaa löytyä ja minusta sellaiset paikat ei voi olla työssäoppimispaikkoja, jos aikaa ei löydy opettajan kohtaamiseen. Jaksojen tavoitteiden miettimistä... ja mitä opitaan työssä ja mitä oppilaitoksessa, ettei tule kauheesti päällekkäisyyksiä... kokoajan ja vaiheittain vois kehittää niitä asioita ja vaikka nyt tuntuu että on hyvin, niin mennä vaan aina eteenpäin.*

\*\*\*

H: Millä tavalla tätä työssäoppimista vois vielä kehittää?

*V: Tietynlainen järjestelmällisyys, eli näiden yritysten sisälle semmoinen oisko se sellainen työssäoppimisen opetussuunnitelma, eli mitkä asiat siellä yritettäis aina, jos sinne uusi kaveri tulee. Se on kyllä musta... joissakin yrityksissä se on valmiina ja se toteutuu hienosti ja joissakin se on vaan ajatuksena ja se toteutuu hyvin, joissakin sitä ei ole ollenkaan mietitty, siellä vaan tehdään niitä töitä mitä siellä yrityksessä on. Siinä varmaan olis sitä parantamisen varaa. Ja sitten siinä opastamisessa, että metallialan yritykset on aika tiukilla, eikä siellä ole aikaa siihen, että joku neuvois jotain, vaan siellä pitää tehdä niitä töitä. Ei ole varaa palkata sitä ohjaajaa siihen vierelle, joka opastaa. Siinä on yks puute kanssa. Jossain yrityksissä se toteutuu, meillä on näitä oppimispaikkoja, jossa on meillä yhteiset koneet... niin niissä se toteutuu kohtalaisen hyvin, että siellä on firman puolesta vakiotyöntekijä ja meidän oppilas on aluksi siinä apuna ja pikkuhiljaa hän saa vastuuta enemmän ja kokoajan se firman oma mies on siinä opettajan roolissa. Silloin voidaan ajatella, että se on kahden hengen miehitys siinä koneella ja mitä pienempiin yrityksiin mennään niin sitä mahdottomammalta se ajatus tuntuu. Ei ole varaa pitää siinä yhtä miestä neuvomassa toista. Sen aika kuluu hukkaan, se kerkeis tekemään ne hommat moneen kertaan jos se neuvo siinä sitä, joka ei osaa. Ehkä sen ohjauksen roolia pitäis miettiä. Siinä olis tekemistä, mutta se on niin yrityskohtaista, että niitä ratkaisuja on monta, tulee varmaan olemaan.*

\*\*\*

H: Miten tätä työssäoppimista tulis kehittää?

*V: Opiskelijan kannalta pitäis saada työnkierto tai työnvaihto saada enempi. Kyllähän se käytännössä on, että jos yrityksellä on kiire, että pitää tehdä jotain tiettyä työtä, niin opiskelija on sitten mukana siinä, eikä pääse kattomaan mitään muuta. Se on sellainen asia, mitä vois kehittää, mutta meidän on vähän vaikee mennä sanomaan sinne yritykseen, että tän pojan pitää päästä tekeen tätä ja tätä. Heidän päätarkoitus on kuitenkin tehdä rahaa ja se on hyvä, että yleensä ottavat sen opiskelijan sinne. Tietysti oppilaan arviointi on sellainen kehitettävä asia tai sitä tulis yhdenmukaistaa. Kun siinä on työpaikkaohjaaja arvioimassa, niin heillä ei kui-*

*tenkaan ole sellaista taustaa, elikkä he arvioivat oppilasta eri lailla, vaikka me kuinka sitä yritetään käydä läpi. Se arviointi ei ole ihan tasapuolista kaikkia kohtaan. Mutta siinä se opettaja toimii suodattimena siinä välissä. Sitten vastuu on sellainen asia, eli mun mielestä näille oppilaille vois antaa enemmän vastuuta tuolla työpaikalla, mutta vastuu on iso asia ja voi tulla isokin vahinko siellä työpaikalla. Työnantajat on aika arkoja. Esimerkiksi joku hitsaustyö, meidän poikia vähemmän päästetään hitsaamaan, vaikka se on taito, jota ne varmasti tarvii ja periaatteessa osaavat sen tehdäkin, mutta kuitenkin jos vaikka vesivahinkokin tulee, niin se on aika iso asia. Mutta niiden pitäis enemmän uskaltaa luottaa niihin.*

## 5.2.6 Yhteenveto

Tässä luvussa työssäoppimista on tarkasteltu opettajien arvioimana. Yhteenvetona voidaan todeta, että opettajien näkemyksissä työssäoppimisen toteuttamisesta ei ole merkittäviä alueellisia eroja nähtävissä Keski-Suomessa. Sen sijaan koulutusalojen välillä opettajien arvioissa ilmeni eroja. Erot saattavat olla seurausta erilaisista käytänteistä ja perinteistä työssäoppimisen taikka aikaisemman harjoittelun järjestämisessä kullakin koulutusallalla. Seuraavaan on koottu yhteen joitakin keskeisiä tuloksia opettajien työssäoppimisen arvioinneista:

- Työssäoppimisen suunnittelu ja toteuttaminen organisoidaan Keski-Suomessa opettajien arvion mukaan useimmiten hajautetun mallin mukaan. Tämä tarkoittaa käytännössä sitä, että jokaisella opetusryhmällä on vastuuhenkilö, joka vastaa työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta. Yhteistyö (tiimimalli) on opettajien keskuudessa vähäisempää: neljäsosa käyttää sitä. Jonkin verran työssäoppimista organisoi tiin myös keskitetyn mallin mukaan, jossa siis yksi vastuuhenkilö oppilaitoksessa vastaa useamman opetusryhmän työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta.
- Vajaa puolet vastaajista arveli, että työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä selvästi oppilaitoksissa. Se on lisännyt niin ammatillisten kuin yhteisten aineidenkin opettajien yhteistyötä.
- Toistaiseksi yhteisten aineiden opettajat eivät ole vielä kovin vahvasti mukana työssäoppimisen suunnittelussa. Yhteisten aineiden opettajien työssäoppimisen suunnittelussa mukana olo vaihtelee alueittain sekä eri koulutusalojen välillä siten, että Pohjoisen Keski-Suomen alueella yhteisten aineiden opettajat näyttävät osallistuvan muita alueita enemmän työssäoppimisen suunnitteluun, ja koulutusaloista eniten yhteisten aineiden opettajien panosta työssäoppimisen suunnittelussa hyödynnetään kaupan ja hallinnon alalla. Yhteisten aineiden opettajille toivotaankin lisää koulutusta työssäoppimiseen liittyvissä asioissa, etenkin niillä alueilla, jossa yhteis-



ten aineiden opettajat ovat toistaiseksi vähemmän mukana työssäoppimisen suunnittelussa.

- Opiskelijoiden työssäoppimisen suunnitteluun ja ohjaukseen liittyviä opetussuunnitelmien vaatimuksia toteutettiin opettajien arvioiden mukaan kohtalaisesti. Parantamisen varaakin ohjauksen kehittämiseen jää: opettajista noin 20–25 prosenttia ei ollut vakuuttuneet opetussuunnitelmien vaatimusten toteutumisesta opiskelijoiden työssäoppimisessa.
- Alueiden ja koulutusalojen välillä oli eroja ohjaukseen liittyvissä asioissa.
- Opettajien arviot opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta työssäoppimisen aikana olivat varsin myönteisiä.
- Työssäoppimisen malleista opettajat näkivät kokemuksellisen, avaintaito-, työprosessi- sekä konnektiivisen mallin piirteitä toteutuneen työssäoppimisessa. Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on melko hyvin pystytty kytkemään yhteen opettajien mielestä. Koulutusalojen väliset erot olivat opettajilla samansuuntaisia kuin opiskelijoilla: konnektiivinen malli esiintyy voimakkaimpana sosiaali- ja terveysalalla ja heikoiten tekniikan ja liikenteen alalla.

### 5.3 Työpaikkaohjaajien näkökulma työssäoppimiseen

#### 5.3.1 Vastausprosentit ja taustatiedot vastaajista

Tutkimuksessa olivat mukana työpaikkaohjaajat, jotka ohjaavat Jyväskylän ammattiopiston, Jämsän seudun koulutuskeskuksen ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen työssäoppijoita. Alueen oppilaitoksista kerättiin tiedot kaikista työpaikkaohjaajista (N = 2478) ja tämän luettelon perusteella työpaikkaohjaajista suoritettiin otanta (n = 800). Otanta painotettiin alueittain ja opintoaloittain opiskelijamäärän mukaan. Työpaikkaohjaajista yli puolet vastasi kyselyyn, heidän vastausprosenttinsa oli siis 53. (Taulukko 76.)

*Taulukko 76. Työpaikkaohjaajien vastausprosentit*

Työpaikkaohjaajien perusjoukko (N)	Työpaikkaohjaajien otos (n)	Työpaikkaohjaajia vastaajina	Vastausprosentti
2484	800	420	53 %

Työpaikkaohjaaja-aineistossa vastaajina oli naisia jonkin verran enemmän kuin miehiä: naisia oli vastaajista 55 prosenttia ja miehiä 45 prosenttia (liitetaulukko 105). Iältään suurin osa vastaajista oli 30–50-vuotiaita, heitä oli vastaajista 61 prosenttia (liitetaulukko 106). Yli 50-vuotiaita oli vastaajista 28 prosenttia ja alle 30-vuotiaita 11 prosenttia.

Lähes puolet vastanneista toimi työpaikkaohjaajana tekniikan ja liikenteen alalla (taulukko 77). Kun vastanneiden osuuksia verrataan alojen kokoon (aloituspaikoilla mitattuna), havaitaan, että tekniikan ja liikenteen alalla työpaikkaohjaajat ovat hieman yliedustettuina vastaajissa ja että kaupan ja hallinnon alan sekä sosiaali- ja terveysalan työpaikkaohjaajat ovat aliedustettuina. Muilta koulutusaloilta työpaikkaohjaajia oli vastaajista 4–12 prosenttia ja niitä työpaikkaohjaajia, jotka toimivat usealla koulutusosalalla samaan aikaan, oli 18 prosenttia vastaajista.

*Taulukko 77. Työpaikkaohjaajien jakautuminen koulutusaloittain*

Työpaikkaohjaajat koulutusaloittain	n	%	Aloituspaikkojen %-osuus kaikista
Luonnonvara-ala	34	8	8
Tekniikan ja liikenteen ala	192	47	40
Kaupan ja hallinnon ala	17	4	17
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	49	12	15
Sosiaali- ja terveysala	47	11	18
Toimii usealla koulutusosalalla	73	18	
Yhteensä	412	100	100

Vastaajista 62 prosenttia työskenteli yksityisissä yrityksissä ja 34 prosenttia kunnan tai valtion ylläpitämässä yrityksessä/organisaatiossa (liitetaulukko 107). Vain pieni osa vastaajista toimi järjestön tai yhdistyksen palveluksessa tai oppilaitoksen harjoitteluyrityksessä. Yhteensä heitä oli 3,6 prosenttia vastaajista, mikä vastanee tilannetta myös perusjoukossa. Vastanneista työpaikkaohjaajista 39 prosenttia työskenteli esimies- tai työnjohtotasolla työpaikallaan ja lähes samansuuruinen osa, 36 prosenttia, työskenteli työntekijätasolla (liitetaulukko 108). Noin neljäsosa työpaikkaohjaajista toimi johtotasolla.

Suuri osa vastaajista työskenteli pienissä yrityksissä: 37 prosenttia työskenteli alle 10 henkilön yrityksessä ja samoin 37 prosenttia työskenteli 10-49 henkilön yrityksessä tai organisaatiossa (liitetaulukko 109). Noin neljäsosa vastanneista työpaikkaohjaajista työskenteli yrityksissä tai organisaatioissa, joissa oli työntekijöitä 50 tai enemmän.

Työpaikkaohjaajilta tiedusteltiin myös, kuinka kauan he ovat toimineen työssäoppimisen ohjaajina. Taulukossa 78 olevat vastausvaihtoehdot olivat kyselylomakkeessa valmiina.

## Tulokset

Alle kahden vuoden kokemus työpaikkaohjaajana toimimisesta oli 28 prosentilla vastaajista. Lähes kolmanneksella ohjauskokemusta oli 2–4 vuotta. Kokeneita ohjaajiakin oli, sillä neljänneksellä oli kokemusta ohjaamisesta 5–10 vuotta ja samoin neljänneksellä yli 10 vuotta. Työpaikkaohjaajilta kysyttiin myös, onko heidän työpaikallaan muita työpaikkaohjaajia (liitetaulukko 110). Vastaajista 70 prosentilla oli ainakin toinen työpaikkaohjaaja samassa työpaikassa.

*Taulukko 78. Työssäoppimisen ohjaajana toimiminen*

Työssäoppimisen ohjaajana toimiminen	n	%
Alle 2 vuotta	116	28
2–4 vuotta	130	32
5–10 vuotta	88	21
Yli 10 vuotta	78	19
Yhteensä	412	100

Työpaikkaohjaajista noin 60 prosenttia ei ollut laisinkaan saanut työpaikkaohjaajakoulutusta (liitetaulukko 111). Niille, jotka vastasivat, ettei ole saanut työpaikkaohjaajakoulutusta, esitettiin myös jatkokysymys, aikooko tulevaisuudessa osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen (liitetaulukko 112). Tästä ryhmästä 45 prosenttia aikoi osallistua, mutta yli puolet ei aikonut osallistua tulevaisuudessakaan työpaikkaohjaajakoulutukseen. Vastaajista 40 prosenttia oli siis saanut työpaikkaohjaajakoulutusta, ja pääosin se oli ollut laajuudeltaan 2 opintoviikon tai sen alle olevaa koulutusta (liitetaulukko 113). Vain 17 prosenttia työpaikkaohjaajakoulutusta saaneista oli saanut koulutusta yli kaksi opintoviikkoa.

Työpaikkaohjaajat olivat pääasiassa kokeneita työntekijöitä, sillä kolme neljäsosaa vastaajista ilmoitti, että heillä on oman alan työkokemusta yli 10 vuotta (liitetaulukko 114). Vajaalla viidenneksellä oman alan työkokemusta oli 5–10 vuotta ja kahdeksalla prosentilla oli neljä vuotta tai vähemmän. (Nämä edellä mainitut vastausvaihtoehdot, kuten seuraavassakin kohdassa olevat, olivat valmiina kyselylomakkeessa.) Muutakin kuin oman alan työkokemusta oli lähes kolmella neljäsosalla vastaajista (liitetaulukko 115). Sitä ei tosin ollut niin paljon kuin oman alan työkokemusta (liitetaulukko 116). Vastaajista 68 prosentilla oli muun alan työkokemusta neljä vuotta tai vähemmän, 15 prosentilla sitä oli 5–10 vuotta ja lähes viidenneksellä muun alan työkokemusta oli yli 10 vuotta. Vastaajista tosin vain 68 prosenttia oli vastannut tähän muun alan työkokemuksen määrä -kysymykseen.

Työpaikkaohjaajilta kysyttiin avoimen kysymyksen avulla, mikä heidän roolinsa työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteuttamisessa on (taulukko 79). Vastaajista 75 prosenttia mainitsi roolikseen *opiskelijan ohjaamisen*. Näistä vastanneista suurin osa (47 prosenttia

kaikista vastaajista) katsoi ohjauksen ohella rooliinsa kuuluvan myös muita tehtäviä, kuten suunnittelua ja käytännön järjestelyistä sopimista. Pelkästään opiskelijan ohjauksen mainitsi tehtäväkseen 28 prosenttia vastaajista.

**Taulukko 79.** Työpaikkaohjaajan rooli työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteuttamisessa ( $n = 414$ )

Työpaikkaohjaajan rooli työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteutuksessa	Prosenttia vastauksista
Opiskelijan ohjaaminen työssäoppimispaikalla ja muuta (esim. suunnittelu tai käytännön järjestelyistä sopiminen)	47
Opiskelijan ohjaaminen työssäoppimispaikassa	28
Työssäoppimisen suunnittelu ja/tai käytännön järjestelyt	20
Työssäoppimisen kehittämishankkeet	1
Muut vastaukset	4
Yhteensä	100

Työpaikkaohjaajista lähes 40 prosenttia oli suorittanut lukion (liitetaulukko 117). Muilla yleissivistävänä pohjakoulutuksena oli peruskoulu. Yleisimmät muut työpaikkaohjaajien suorittamat tutkinnot olivat ammatillinen tutkinto (45 %) ja opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto (37 %) (liitetaulukko 118). Vastaajista 12 prosentilla oli yliopistotutkinto ja prosentilla lisensiaatin tai tohtorin tutkinto. Viisi prosenttia vastaajista ilmoitti, ettei heille ole yleissivistävän pohjakoulutuksen lisäksi muuta tutkintoa.

### 5.3.2 Oppilaitosyhteistyön organisointi

Tässä luvussa tarkastellaan oppilaitosyhteistyön organisointia työpaikkaohjaajien työpaikoilla. Tällä tarkoitetaan ennen kaikkea työssäoppimisen järjestämistä. Luvussa tulee esille periaatteita, miten työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus työpaikoilla organisoidaan, ketkä siitä työpaikoilla vastaavat ja mikä työpaikkaohjaajan oma rooli on työssäoppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa. Lopuksi tuodaan esille työpaikkaohjaajien näkemyksiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta.

Pääsääntöisesti työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta vastasi työpaikoissa joko jokainen työpaikkaohjaaja itse (34 %), tai työpaikalla oli annettu työssäoppimisen organisointiin liittyvät tehtävät yhdelle henkilölle (31 %), joka siis ei ole vastaajana ollut työpaikkaohjaaja (taulukko 80). Yhteistyötäkin työntekijöiden välillä työssäoppimisen organisoin-

## Tulokset

nissa tehtiin, sillä neljännes vastaajista kertoi, että heidän työpaikassaan on usean työntekijän tiimi organisoimassa oppilaitosyhteistyöhön ja työssäoppimiseen liittyviä asioita. Pieni osa vastaajista kertoi, että työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus organisoidaan jollakin muulla tavoin kuin edellä mainituilla vaihtoehdoilla. Työpaikoilla työssäoppimisen organisointi näyttää siis pääosin tapahtuvan – samoin kuin oppilaitoksissa – hajautetun ja keskitetyn mallin mukaisesti ja osittain tiimimallin mukaisesti.

*Taulukko 80. Työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisointi työpaikoilla*

<i>Miten oppilaitoksessasi/koulutusallasi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu?</i>	n	%
Jokainen työpaikkaohjaaja suunnittelee ja toteuttaa opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvät asiat itseksensä.	139	34
Työpaikallani työssäoppimisen organisointi on annettu yhdelle vastuuhenkilölle.	129	31
Työpaikallani on usean työntekijän tiimi, joka organisoii oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimiseen liittyviä asioita.	107	26
Työpaikallani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin.	38	9
Yhteensä	413	100

Keski-Suomen eri alueiden välillä ei ilmennyt eroja työssäoppimisen organisoinnissa työpaikoilla (liitetaulukko 119). Eroja ei juuri ilmennyt myöskään aloittain (liitetaulukko 120). Ainoastaan keskitetyn mallin toteutuksessa alat erosivat melkein merkitsevästi siten, että kaupan ja hallinnon alalla työssäoppiminen organisoitiin muita harvemmin keskitetyn mallin mukaisesti eli työssäoppimisen suunnittelisi ja organisoisi vain yksi henkilö (kaupan ja hallinnon ala 6 %, muut alat 25–44 %).

Vajaa kolmannes työpaikkaohjaajista arvioi, että työssäoppiminen on lisännyt yhteistyötä (taulukko 81). Lisääntymisessä ei ilmennyt eroja alueittain tai aloittain (liitetaulukot 122 ja 123).

Kolmasosa vastaajista arvioi, että työssäoppiminen on auttanut uuden henkilöstön palkkaamisessa (taulukko 81). Alueiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja (liitetaulukko 122). Koulutusalojen välillä oli tämän väittämän kohdalla merkein merkitsevä ero: työssäoppimisen arveltiin eniten vaikuttaneen henkilöstön palkkaukseen matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla (37 %) ja vähiten kaupan ja hallinnon alalla (24 %) (liitetaulukko 123).

**Taulukko 81.** Työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisen vaikutuksista työntekijöiden yhteistyöhön ja henkilöstön rekrytointiin

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Kaikki %
<i>Työssäoppiminen on lisännyt työntekijöiden välistä yhteistyötä.</i>	n = 408
Ei pidä paikkaansa	71
Pitää paikkansa	29
Yhteensä	100
<i>Työssäoppiminen on auttanut työpaikkamme uuden henkilöstön palkkaamista.</i>	n = 407
Ei pidä paikkaansa	68
Pitää paikkansa	32
Yhteensä	100

Työpaikkaohjaajilta kysyttiin vielä määrällisiä arvioita yhteydenpidosta oppilaitoksiin (taulukko 82). Hieman yli puolet työpaikkaohjaajista oli tekemisissä vain yhden oppilaitoksen kanssa. Kahden tai kolmen oppilaitoksen kanssa yhteistyötä teki 43 prosenttia työpaikkaohjaajista. Vain viisi prosenttia vastaajista oli yhteydessä yli kolmeen oppilaitokseen.

**Taulukko 82.** Työpaikkaohjaajien määrällinen yhteydenpito oppilaitoksiin

<i>Kuinka monen oppilaitoksen kanssa olet ollut yhteydessä kuluvana lukuvuonna?</i>	n	%
1 oppilaitos	212	52
2–3 oppilaitosta	179	43
Yli 3 oppilaitosta	21	5
Yhteensä	412	100

Työpaikkaohjaajilta kysyttiin myös, kuinka monta kertaa opettaja oli vierailut oppilaitoksissa kuluneen vuoden aikana (taulukko 83). Vastausvaihtoehdot oli valmiiksi luokiteltu kyselylomakkeeseen taulukon 83 mukaan. Seitsemän prosenttia vastanneista työpaikkaohjaajista ilmoitti, ettei opettaja ole käynyt yhtään kertaa työpaikalla kuluneen lukuvuoden aikana. Työpaikkaohjaajien arvion mukaan opettajat vierailivat yleensä muutamia kertoja vuodessa oppilaitoksissa: vastaajista 44 prosenttia totesi, että opettaja kävi 1–2 kertaa ja 34 prosenttia, että opettaja kävi 3–5 kertaa. Yli viisi kertaa vieraileviakin opettajia vastaajien mukaan oli (15 prosenttia vastauksista).

Tulokset

**Taulukko 83.** Työpaikkaohjaajien arviot opettajien vierailuista työpaikoilla kuluneen vuoden aikana

<i>Kuinka monta kertaa opettaja on vierailut työpaikallasi kuluneen lukuvuoden aikana?</i>	n	%
Ei yhtään kertaa	30	7
1–2 kertaa	180	44
3–5 kertaa	142	34
Yli 5 kertaa	62	15
Yhteensä	414	100

Vastaavasti työpaikkaohjaajilta myös kysyttiin, kuinka monta kertaa hän itse on vierailut oppilaitoksessa kuluneen lukuvuoden aikana. Tässäkin kysymyksessä oli vastausvaihtoehdot valmiiksi luokiteltu kyselylomakkeeseen taulukon 84 mukaan. Suurin osa, 69 prosenttia työpaikkaohjaajista ei vierailut kertaakaan oppilaitoksessa kuluneen vuoden aikana. Vajaa neljännes vieraili siellä 1–2 kertaa, viisi prosenttia 3–5 kertaa. Vain neljä prosenttia vastaajista ilmoitti käyneensä oppilaitoksessa yli viisi kertaa kuluneen vuoden aikana.

**Taulukko 84.** Työpaikkaohjaajien vierailut oppilaitoksissa kuluneen lukuvuoden aikana

<i>Kuinka monta kertaa olet vierailut oppilaitoksessa kuluneen lukuvuoden aikana?</i>	n	%
Ei yhtään kertaa	286	69
1–2 kertaa	95	23
3–5 kertaa	20	5
Yli 5 kertaa	15	4
Yhteensä	416	100

Määrällisestä yhteydenpidosta kertoo myös sähköpostiyhteydenpito opettajiin. Sähköpostiyhteydenpito ei ollut kovin yleistä työpaikkaohjaajien keskuudessa: vain kolme prosenttia vastaajista piti yhteyttä opettajiin sähköpostin avulla (liitetaulukko 121). Alueiden ja koulutusalojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja tässä yhteydessä (liitetaulukot 122 ja 123).

Työpaikkaohjaajilta kysyttiin väittämien muodossa arvioita työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta. Seuraaviin väittämiin pyydettiin kannanottoa: *“Mielestäni opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen”*; *“Mielestäni työpaikkaohjaajat tarvitsisivat lisäkoulutusta”* sekä *“Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta”* (taulukko 85).

Taulukko 85. Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta

Väittämiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta	Kaikki työpaikkaohjaajat %
<i>Mielestäni opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 409
Ei pidä paikkaansa	35
Pitää paikkansa	65
Yhteensä	100
<i>Mielestäni työpaikkaohjaajat tarvitsisivat lisäkoulutusta.</i>	n = 408
Ei pidä paikkaansa	20
Pitää paikkansa	80
Yhteensä	100
<i>Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.</i>	n = 409
Ei pidä paikkaansa	63
Pitää paikkansa	37
Yhteensä	100

Työpaikkaohjaajat näkivät sekä opettajien että työpaikkaohjaajien lisäkoulutuksen tarpeelliseksi. Kaksi kolmannelta vastaajista arvioi opettajien tarvitsevan työssäoppimiseen liittyvää lisäkoulutusta ja 80 prosenttia arvioi työpaikkaohjaajien tarvitsevan lisäkoulutusta. Kun piti arvioida omaa, työssäoppimiseen liittyvän koulutuksen tämänhetkistä riittävyttä, vain reilu kolmannes vastaajista oli sitä mieltä, että oli saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta. Koulutustarpeiden välillä ei ollut eroja alueiden välillä eikä myöskään alojen välillä (liitetaulukot 124 ja 125).

### 5.3.3 Opiskelijoiden ohjaus ja oppiminen työssä työpaikkaohjaajien arvioimana

Tässä luvussa tarkastellaan työpaikkaohjaajien käsityksiä työssäoppimisen suunnittelusta sekä ohjauksesta. Työpaikkaohjaajat kertovat myös omin sanoin, mitä opiskelijat eivät opi heidän näkemyksensä mukaan koulussa, mutta työpaikalla kylläkin. Lisäksi tarkastellaan opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen liittyviä oppimistuloksia työpaikkaohjaajien arvioimana.



Tulokset

5.3.3.1 Opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelu ja ohjaus työpaikkaohjaajien näkökulmasta

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmissa todetaan mm. että oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten, työssäoppimispaikassa täytyy kiinnittää erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen ja opiskelijan on saatava riittävästi ohjausta ja tukea myös työssäoppimisen aikana ja erityisesti sen alussa. (Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman...2000, 78; 83.) Työpaikkaohjaajien näkemyksiä työssäoppimisen suunnittelusta ja ohjauksesta on tiivistetty taulukkoon 86.

*Taulukko 86. Työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisen suunnittelusta ja toteuttamisesta*

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Kaikki työpaikkaohjaajat %
<i>Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.</i>	n = 410
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	57
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	43
Yhteensä	100
<i>Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson alkamista.</i>	n = 407
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	57
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	43
Yhteensä	100
<i>Keskustelen säännöllisesti opettajan kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.</i>	n = 412
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	63
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	37
Yhteensä	100
<i>Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.</i>	n = 410
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	34
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	66
Yhteensä	100
<i>Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työssäoppimista ohjaavan opettajan kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päätyttyä.</i>	n = 405
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	24
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	76
Yhteensä	100

Aluksi tarkastellaan työpaikkaohjaajien näkemyksiä työssäoppimisen suunnittelusta ennen työssäoppimisjakson alkua (taulukko 86, kaksi ensimmäistä väittämää). Vastanneista työpaikkaohjaajista alle puolet oli sitä mieltä, että opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka ja että oppilaitoksen taholta varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjaksolle alkamista. Tässä työpaikkaohjaajien näkemykset olivat siis selvästi opettajan näkemyksiä negatiivisempia. Alueiden ja alojen välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja (liitetaulukot 126 ja 127).

Taulukon 86 kolme viimeistä väittämää liittyvät työssäoppimisen ohjaukseen. Taulukosta käy ilmi, että työssäoppimisen ohjaukselle annettuja ohjeita ei kaikissa työpaikoissa noudateta. Työpaikkaohjaajista 66 prosenttia ilmoitti seuraavansa sitä, että opiskelijalle laaditut työssäoppimisen tavoitteet toteutuivat. Suurin osa, 76 prosenttia, työpaikkaohjaajista myös ilmoitti käyvänsä arviointikeskustelun opiskelijan ja opettajan kanssa. Sen sijaan vain reilu kolmannes työpaikkaohjaajista kertoi keskustelleensa säännöllisesti opettajan kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisen aikana.

Jyväskylän työpaikkaohjaajilla näyttivät toteutuvan työssäoppimisen ohjaukselle asetetut tavoitteet parhaiten (liitetaulukko 126). Muihin verrattuna he keskustelivat eniten opettajan kanssa opiskelijan etenemisestä (vaikkakin vain reilusti alle puolet teki näin), seurasivat toiseksi eniten muihin alueisiin nähden opiskelijalle laadittujen tavoitteiden toteutumisesta sekä kävivät eniten arviointikeskusteluja opiskelijan ja opettajan kanssa. Pohjoisen Keski-Suomen työpaikkaohjaajat kävivät vähemmän etenkin arviointikeskusteluja opiskelijan ja opettajan kanssa muihin alueisiin verrattuna.

Työpaikkaohjaajilta tiedusteltiin myös avoimen kysymyksen avulla, mitkä ovat heidän keskeisiä periaatteitaan työssäoppimisen ohjauksessa (taulukko 87). Kaikki kyselyyn vastanneet työpaikkaohjaajat vastasivat tähän kysymykseen ( $n = 420$ , 100 %). Vastauksissa oli huomattavaa hajontaa, sillä vastausten luokitusten jälkeen vastausluokkia oli kaiken kaikkiaan 19. Ohjaamisen periaatteet siis vaihtelivat työpaikkaohjaajilla paljon. Taulukon 87 suurimpien luokkien perusteella voi todeta, että keskeistä työpaikkaohjaajan ohjaamisen periaatteissa oli opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen kannustamalla ja tukemalla ja vastuuta antamalla, mutta myös valvomalla, että työssäoppiminen sujuu ja myös osoittamalla opiskelijalle realistinen kuva itse työstä ja työtehtävästä. Opettajien ohjausperiaatteisiin verrattuna työpaikkaohjaajat näyttivät siis painottavan hieman enemmän opiskelijan kannustamista ja tukemista sekä antavan opiskelijoille vastuuta ja realistisen kuvan työstä.

Tulokset

**Taulukko 87.** Työpaikkaohjaajien työssäoppimisen ohjaamisen keskeiset periaatteet (n = 420)

Työpaikkaohjaajien työssäoppimisen ohjaamisen periaatteet	Prosenttia vastauksista
Kannustus ja tukeminen	11
Työssäoppimisen valvominen	10
Realistisen kuvan antaminen työstä	10
Vastuun antaminen	10
Avoimuus ja turvallinen ohjausilmapiiri	8
Palaute	7
Opiskelijan ammatillisen kasvun tukeminen	7
Yksilön huomioiminen	7
Tasavertaisuus	7
Keskustelu	5
Valmennus ja alkuperehdytys	5
Motivaation tukeminen	4
Monipuoliset tehtävät	3
Työssäoppimisen tavoitteiden asettelu	2
Työturvallisuus	2
Ongelmiin puuttuminen	-
Arviointiin osallistuminen	-
Yhteys oppilaitoksen ja työpaikan välillä	-
Muut vastaukset	2
Yhteensä	100

### 5.3.3.2 Opiskelijoiden oppiminen koulussa ja työssä

Työpaikkaohjaajilta kysyttiin avoimen kysymyksen avulla, mitä sellaista opiskelijat oppivat työpaikalla, mitä he eivät voi koulussa oppia. Vastaukset luokiteltiin kahdeksaan luokkaan: *kokonaiskuva, käytäntö, työyhteisössä oleminen, vuorovaikutustaidot, taitojen oppiminen, teorian soveltaminen, vastuun kantaminen sekä muut vastaukset* (taulukko 88). Työpaikkaohjaajista 81 prosenttia (n = 382) vastasi tähän avoimeen kysymykseen.

Työpaikkaohjaajilla oli varsin samanlainen näkemys työssäoppimisen erityispiirteistä kuin opettajilla. Vastauksista 41 prosenttia liittyi *käytännön* asioiden, työrutiinien yms. oppimiseen. Seuraavassa on muutamia esimerkkejä vastauksista:

*”Stressin sietoa, asiakas määrää tositilanteessa marssijärjestyksen ja hankaluudet ovat aitoja.”*

*”Mitä työ on käytännössä. Jokainen päivä on erilainen ja kokemus opettaa.”*

**Taulukko 88.** *Mitä sellaista opiskelijat oppivat työpaikalla, mitä he eivät voi koulussa oppia? Työpaikkaohjaajien arvio (n = 382)*

Luokittelu	Prosenttia vastauksista
Käytäntö	41
Vuorovaikutustaidot	25
Työyhteisössä oleminen	15
Vastuun kantaminen	7
Teorian soveltaminen	5
Kokonaiskuva	4
Taitojen oppiminen	3
Muut vastaukset	0
Yhteensä	100

Haastatteluissa työpaikkaohjaajat kuvasivat asiaa hieman tarkemmin:

*Siinä osa on sanonut ainakin, että on aivan avautunut silmät, sitten kun on tullut käytännön työhän, koska koulussa se on voittopuoleisesti teoriaa ja siellä ei ihan pystytä luomaan sitä tilannekuvaa, mikä se on yrityksessä. Kyllähän siellä käytännönharjoituksia voidaan tehdä, mutta kun mennään yritykseen, niin motiivi täytyy olla erilainen. Yritys tekee sitä työtä sen takia, että se saa siitä toimeentulonsa ja sen täytyy olla kokoajan tuottavaa työtä ja siihen täytyy oppia työssäoppijankin oppia asennoitumaan oikein, että vaikka onkin työssäoppijana, niin on huono lähtökohta, jos asennoituu niin, että "ei tässä tarvitse kovin paljon tehdä, kunhan määhän opin tässä seuraamalla sivusta". Niin onneksi sellaiset on harvoja poikkeuksia.*

\*\*\*

*Ei. Ei ne pelaa kyllä kaikki ihan, että tuota, sanotaan näin yhtä äkkiä en sitä voi sanoa, että mitä siihen kaikkeen, mutta ehkä se koulussa opettaminen olisi niinkun, että opettais enemmän sitä käytännön asiaa. Käytännön asiaa, niin kun on nyt huomattu monenkin kanssa, että mikä on, kun sanotaan, että me ei olla koskaan tehty semmoista, eikä me olla koskaan saatu sitä tietää, eikä tämmöstä. Taikka jos ne onkin saanut sitä, niin se menee just niin kun siihen, että opiskelu tähän massaan, mitä ne lukee niin paljon, tekee kirjoista ja näistä. Me ollaan toivottu tuollakin, tai toivottu ja mietitty sitä, että se käytännön harjoittelu ja tuo niin se ois kaikkein helppo ja nopee ja miellyttävien tapa niillekin ois sitten. Niin kun sanotaan, että moni on puhunutkin sitä, että kun turhaan istutaan koulussa esimerkiksi sen 7–8 kuukautta ja sitten ollaan kuukausi tai kaksi kuukautta työharjoittelussa.*

## Tulokset

Opettajiin verrattuna myös työpaikkaohjaajat näkivät *vuorovaikutustaitojen* oppimisen tärkeänä työssäoppimisen erityispiirteenä kouluoppimiseen verrattuna. Vastauksista 25 prosenttia luokiteltiin tähän luokkaan. Vastauksista tuli esiin mm. seuraavia vuorovaikutustaitoihin liittyviä asioita: asiakkaiden (esim. potilaiden) kohtaamista, työskentelyä ryhmänä/ tiiminä, erilaisten ja eri-ikäisten ihmisten kanssa toimimista ja työskentelyä, asiakaspalvelua.

*“Asiakaspalvelua, vastaanottamaan erilaisia, eri-ikäisiä asiakkaita, käyttäytymistä - kohteliaisuutta.”*

*“Työtä tehdään tiimeissä jossa jokainen kantaa vastuuta työstään yhteiseen tavoitteeseen pääsemiseksi. Täytyy oppia työskentelemään erilaisten persoonien kanssa.”*

### 5.3.3.3 Työpaikkaohjaajien näkemykset opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta

Työpaikkaohjaajien näkemykset opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun liittyvistä oppimistuloksista on koottu taulukkoon 89. Työpaikkaohjaajien arviot opiskelijoiden ammatillista kasvusta ja kehittymisestä olivat varsin myönteisiä. Työpaikkaohjaajat olivat etenkin sitä mieltä, että opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista yleensä selkiytyvät työssäoppimisen aikana, heidän kiinnostuksensa työhön lisääntyy työssäoppimisen aikana ja että työssäoppimisen jälkeen opiskelijat ovat yleensä tietoisia osaamisensa heikkouksista ja vahvuuksista. Myös melko paljon (78 % ja 77 %) oltiin sitä mieltä, että työssäoppimisjakso oli lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin ja että opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.

Alueiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja opiskelijoiden ammatillista kasvua kuvaavien oppimistulosten väittämässä (liitetaulukko 128). Koulutusalojen välillä vain yhden väittämän kohdalla oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero (liitetaulukko 129). Ensimmäisestä väittämästä *“opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana”* matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työpaikkaohjaajista 10 prosenttia arveli, ettei väittäjä pidä paikkaansa, kun taas muiden alojen työpaikkaohjaajista 97–100 prosenttia sitä mieltä, että väittäjä pitää paikkaansa. Ero ei käytännössä ole merkittävä.

Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoiden työllistymiseen tulevaisuudessa on esitetty liitetaulukossa 121. Työpaikkaohjaajien enemmistö näki työssäoppimisjärjestelmällä olevan työllistävää vaikutusta; 55 prosenttia heistä ajatteli, että työssäoppimisella on merkitystä opiskelijoiden työllistymiseen. Alueiden välillä ja koulutusalojen välillä ei ollut merkitseviä eroja (liitetaulukot 122 ja 123).

Taulukko 89. Opiskelijoiden asenteellisten oppimisen väittämien jakaumat työpaikkaohjaajilla

<i>Työpaikkaohjaajien näkemykset opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta</i>	Kaikki työpaikkaohjaajat %
<i>Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana.</i>	n = 413
Ei pidä paikkaansa	3
Pitää paikkansa	97
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.</i>	n = 410
Ei pidä paikkaansa	11
Pitää paikkansa	89
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.</i>	n = 413
Ei pidä paikkaansa	23
Pitää paikkansa	77
Yhteensä	100
<i>Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.</i>	n = 411
Ei pidä paikkaansa	5
Pitää paikkansa	95
Yhteensä	100
<i>Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.</i>	n = 397
Ei pidä paikkaansa	22
Pitää paikkansa	78
Yhteensä	100

### 5.3.4 Työssäoppimisen mallit työpaikkaohjaajien arvioimina

Tässä luvussa tuodaan esille työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisen tavoitteesta ja työssäoppimisen tuloksista kokonaisuutena Guilen ja Griffithsin (2001) esittämien mallien pohjalta (perinteinen, kokemuksellinen, avaintaito-, työprosessi- ja konnektiivinen malli). Taulukossa 90 on työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen tavoitteista.

Suurin osa työpaikkaohjaajista oli sitä mieltä, etteivät opiskelijat perinteisen mallin mukaisesti vain tule työpaikalle, vaan työssäoppimisen tavoite oli heidän mielestään paljon muutakin. Muista työssäoppimisen tavoitteista työpaikkaohjaajat olivat yli 90 prosenttisesti samaa mieltä. Toisin sanoen työpaikkaohjaajien mukaan työssäoppimisen tavoitteissa yhdistyvät kokemuksellisen, avaintaito-, työprosessi- ja konnektiivisen mallien tavoitteet: tarkoituksena on oppia perustaitojen lisäksi reflektoidaan omaa toimintaan, ymmärtämään työtään osana kokonaisuutta sekä kehittämään työtä teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.

Tulokset

*Taulukko 90. Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen tavoitteista*

<i>Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?</i>	Kaikki työpaikkaohjaajat %
<i>Opiskelijat vain tulevat työpaikalle. (Perinteinen malli)</i>	n = 412
Ei pidä paikkaansa	96
Pitää paikkansa	4
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 415
Ei pidä paikkaansa	4
Pitää paikkansa	96
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 417
Ei pidä paikkaansa	5
Pitää paikkansa	95
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa. (Työprosessimalli)</i>	n = 416
Ei pidä paikkaansa	1
Pitää paikkansa	99
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat kehittämään taitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 414
Ei pidä paikkaansa	1
Pitää paikkansa	99
Yhteensä	100

Väittämiä tarkasteltiin myös kahdesta muustakin näkökulmasta: alueittain ja koulutusaloittain (liitetaulukot 130 ja 131). Tilastollisesti merkitseviä eroja ei löytynyt alueiden eikä koulutusalojen välillä. Kaikilla aloilla 90–100 prosenttia työpaikkaohjaajista näki työssäoppimisen tavoitteenasettelun kokemuksellisen, avaintaito-, työprosessi- sekä konnektiivisen mallien mukaisena.

Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen tuloksista kokonaisuutena viiden väittämän avulla on esitelty taulukossa 91. Myös nämä väittämät on johdettu Guilen ja Griffithsin malleista.

Lähes kaikki työpaikkaohjaajat olivat sitä mieltä, että perinteiseen, kokemukselliseen, työprosessi- sekä konnektiiviseen malliin liittyvät väittämät pitävät paikkaansa. Ainoastaan kolmas väittäjä, avaintaitomalliin perustuva väittäjä *”opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja”*, jakoi työpaikkaohjaajien mielipiteitä. Työpaikkaohjaajista enemmistö, 56 prosenttia, arveli, että väittäjä pitää paikkaansa, kun taas 44 prosenttia oli sitä mieltä,

Taulukko 91. Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena

Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?	Kaikki työpaikkaohjaajat %
<i>Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista. (Perinteinen malli)</i>	n = 411
Ei pidä paikkaansa	1
Pitää paikkansa	99
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 414
Ei pidä paikkaansa	5
Pitää paikkansa	95
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 411
Ei pidä paikkaansa	44
Pitää paikkansa	56
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa. (Työprosessimalli)</i>	n = 414
Ei pidä paikkaansa	3
Pitää paikkansa	97
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 414
Ei pidä paikkaansa	1
Pitää paikkansa	99
Yhteensä	100

ettei väittämä pidä paikkaansa. Toisin sanoen suuri osa työpaikkaohjaajista arvelee koulu-  
kokeissa mitattavan eri asioita kuin mitä työpaikalla opitaan.

Alueiden välillä ei ollut juurikaan eroja työssäoppimisen tuloksia ja kokonaisuutta arvioivissa väittämässä (liitetaulukko 132). Yksi ero oli tilastollisesti melkein merkitsevä. Jämsän seudun työpaikkaohjaajista 12 prosenttia ei yhtynyt väittämään *”opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään”*, kun taas muilla alueilla vastaava osuus oli 3–5 prosenttia. Perustrendinä oli se, että Jämsän seudun työpaikkaohjaajat arvioivat muiden alueiden ohjaajia hieman negatiivisemmin työssäoppimisessa saavutettavia tuloksia.

Koulutusalojen välillä ilmeni joitakin eroja (liitetaulukko 133). Kolmannessa väittämässä *”opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja”* oli tilastollisesti melkein merkitsevä ero alojen välillä. Suurin osa, 75 prosenttia, kaupan ja hallinnon alan työpaikkaohjaa-



## Tulokset

jista arveli, että opiskelijat oppivat työssäoppimisessa kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja. Vastaava luku esimerkiksi matkailu-, ravitsemis- ja talousalan työpaikkaohjaajilla oli 42 %. Koulutusaloittain siis vaihteli melko paljon se, miten työpaikkaohjaajat arvioivat työssäoppimisen tuottavan koulukokeissa arvioitavia tietoja ja taitoja.

Konnektiivisen työssäoppimisen malliin kuuluu olennaisena osana kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkeminen toisiinsa. Tätä tutkittiin 14 väittämän avulla. Jakaumatiedot on esitetty liitetaulukkoina (liitetaulukot 134–135). Liitetaulukoista löytyvät tiedot kaikkien ja eri alueiden työpaikkaohjaajien sekä eri koulutusalojen työpaikkaohjaajien jakaumista.

Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyksiä mittaavista muuttujista muodostettiin faktorianalyysin pohjalta kolme yhdistelmämuuttujaa (liitetaulukko 136). Yhdistelmämuuttuja **kouluoppimisen ja työssäoppimisen liittäminen yhteen** muodostettiin neljästä väittämästä: *”Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein koulussa opittua teoriatietoa”*; *”Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on hyvin kytketty toisiinsa”*; *”Koulussa käsitellään asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisessa”* sekä *”Kouluoppimisella ja työssäoppimisella ei juurikaan ole yhteyttä toisiinsa”*. Viimeksi mainittu muuttuja latautui yhdistelmämuuttujaan negatiivisesti. Yhdistelmämuuttuja **ontuva yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä** taas muodostui seuraavista kolmesta väittämästä: *”Koulussa ei tunnuta tiedettävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu”*; *”Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä kouluoppimisessa tapahtuu”* sekä *”Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä toimii hyvin”*. Tässäkin viimeksi mainittu muuttuja latautui yhdistelmämuuttujaan negatiivisesti. Kolmas yhdistelmämuuttuja, **opiskelijoiden kannustaminen kriittiseen asioiden tarkasteluun**, muodostui kahdesta väittämästä: *”Olen kannustanut ohjattaviani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla”* sekä *”Opettajat näyttävät kannustaneen opiskelijoita tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla”*. Yhdistelmämuuttujien lisäksi tarkastelussa käytettiin yksittäisenä muuttujana muuttujaa **oppilaitoksesta annetut työtehtävät** (*opiskelijat tekevät työssäoppimisjaksoilla myös koulusta annettuja tehtäviä*). Yhdistelmämuuttujien ja yksittäisen muuttujan keskiarvot on esitetty taulukossa 92.

**Taulukko 92.** Keskiarvot ja -hajonnat kouluoppimista ja työssäoppimista kuvaavista yhdistelmämuuttujista (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppiminen ja työssäoppiminen	Keskiarvo	Keskihajonta
Kouluoppimisen ja työssäoppimisen liittyminen yhteen	3,1	0,5
Ontuva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	2,2	0,6
Opiskelijoiden kannustaminen kriittiseen asioiden tarkasteluun	2,9	0,6
Oppilaitoksesta annetut työssäoppimistehtävät	2,9	0,7

Suurin keskiarvo (3,1) oli ensimmäisellä yhdistelmämuuttujalla, kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteen liittymisellä (maks. 4). Tämä tarkoittaa sitä, että kouluoppiminen ja työssäoppiminen oli työpaikkaohjaajien mielestä melko hyvin kytketty yhteen. Myös yhdistelmämuuttuja opiskelijoiden kannustaminen kriittiseen asioiden tarkasteluun sekä yksittäinen muuttuja oppilaitoksesta annetut työssäoppimistehtävät saivat kohtalaisen korkeat keskiarvot, kummatkin 2,9. Myös sisällöltään negatiivinen yhdistelmämuuttuja, ontuva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä, sai keskiarvon 2,2. Yhteistyössä oppilaitoksen ja työpaikan välillä olisi siis työpaikkaohjaajien mielestä parantamisen varaa.

Alueiden välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja (liitetaulukko 137). Koulutusalojen välillä oli kahden yhdistelmämuuttujan kohdalla tilastollisesti melkein merkitsevä ero eli muuttujissa "kouluoppimisen ja työssäoppimisen liittyminen yhteen" ja "oppilaitoksesta annetut työssäoppimistehtävät" (taulukko 93). Parhaiten kouluoppiminen ja työssäoppiminen näytti työpaikkaohjaajien mielestä liittyvän yhteen kaupan ja hallinnon alalla (ka. 3,3) ja heikoiten luonnonvara-alalla, matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla sekä niiden työpaikkaohjaajien mielestä, jotka toimivat useilla aloilla samaan aikaan. Sosiaali- ja terveysalan sekä kaupan ja hallinnon alan opiskelijoiden ohjaajat arvioivat muiden alojen ohjaajia useammin, että oppilaitoksesta on annettu opiskelijalle tehtäviä työssäoppimisjaksoille. Luonnonvara-alan ohjaajien keskiarvo oli tässä pienin.

**Taulukko 93.** Keskiarvot kouluoppimista ja työssäoppimista kuvaavista yhdistelmämuuttujista koulutusaloittain (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppiminen ja työssäoppiminen	Luonnonvara	Tekniikka/ liikenne	Kauppa/ hallinto	MaRaTa	Sosiaali/ terveys	Kulttuuri	Merk.
Kouluoppimisen ja työssäoppimisen liittyminen yhteen	3,0	3,1	3,3	3,3	3,2	3,0	*
Ontuva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	2,2	2,2	2,1	2,3	2,1	2,3	ns.
Opiskelijoiden kannustaminen kriittiseen asioiden tarkasteluun	2,9	2,9	2,9	2,8	3,0	2,9	ns.
Oppilaitoksesta annetut työssäoppimistehtävät	2,6	2,9	3,1	2,9	3,2	2,8	*

Yksittäisten muuttujien tasolla tarkasteltuna alueiden ja koulutusalojen välillä oli muutama ero (liitetaulukot 134 ja 135). Alueittain melkein merkitsevä ero oli kolmen väittämän kohdalla. "Koulussa käsitellään asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisessa" -väittämän kohdalla myönteisimmän arvion antoivat Jyväskylän työpaikkaohjaajat. Heistä 96

## Tulokset

prosenttia arveli väittämän pitävän paikkaansa. Sen sijaan Jämsän seudun työpaikkaohjaajista 11 prosenttiyksikköä vähemmän oli myönteisellä kannalla. Toinen tilastollisesti melkein merkitsevä ero oli väittämän *“Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytketty hyvin toisiinsa”*. Jyväskylän työpaikkaohjaajat arvelivat tämänkin väittämän muita myönteisimmin, heistä 81 prosenttia arveli sen pitävän paikkaansa. Kriittisimpiä kouluoppimisen ja työssäoppimisen toisiinsa hyvin kytkemiselle olivat Pohjoisen Keski-Suomen työpaikkaohjaajat (68 %). Myös Jämsän seudun työpaikkaohjaajat olivat Jyväskylän työpaikkaohjaajia kriittisempiä, heistä 71 prosenttia arveli väittämän pitävän paikkaansa.

Koulutusaloittain oli kahden väittämän kohdalla tilastollisesti merkitseviä eroja. Väittämässä (*“Otan työssäoppimisen ohjaamisessa huomioon perustutkintojen opetussuunnitelmat”*) oli tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja alojen välillä. Sosiaali- ja terveysalan työpaikkaohjaajat olivat väittämästä eniten samaa mieltä (87 %), kun taas kaupan ja hallinnon sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousaloilla opetussuunnitelmia ei otettu samalla tavoin huomioon työssäoppimisen ohjaamisessa (kauppa ja hallinto 41 %, marata 44 %). Toinen tilastollisesti merkitseviä eroja synnyttänyt väittämä oli *“Opiskelijat tekevät työssäoppimisjaksoilla myös koulusta annettuja tehtäviä”*. Väittämän kohdalla eniten samaa mieltä olivat sosiaali- ja terveys- sekä kaupan ja hallinnon alan työpaikkaohjaajat (sosiaali ja terveys 83 %, kauppa ja hallinto 82 %). Työpaikkaohjaajien arvioiden mukaan vähiten koulusta annettuja tehtäviä tekevät luonnonvara-alan opiskelijat (53 %). Tässä väittämässä erot olivat melkein merkitseviä.

### 5.3.5 Työssäoppimisen ongelmat ja kehittämistarpeet

Kyselylomakkeessa olevien avointen kysymysten avulla työpaikkaohjaajilta kysyttiin, mitkä ovat heidän mielestään suurimmat työssäoppimiseen liittyvät ongelmat ja tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet.

Työssäoppimiseen liittyvät ongelmat -kohdan vastaukset luokiteltiin 11 luokkaan: *työpaikkaohjaajien puutteellinen ohjaus ja palaute, opettajien puutteet, työssäoppimispaikkojen puute ja eritasoisuus, epärealistiset odotukset työssäoppimisjaksoilta, opiskelijoiden asenne ja motivaatio, opiskelijan epävarmuus, kulkuyhteydet työpaikoille, työssäoppimisen valvonnan vaikeus, ongelmat arvioinnissa, ei ongelmia* sekä muut vastaukset (taulukko 94). Työpaikkaohjaajista 87 prosenttia (n = 364) vastasi tähän avoimeen kysymykseen.

Suurimmaksi ongelmaksi työssäoppimisessa työpaikkaohjaajat kokivat *työpaikkaohjaajien puutteellisen ohjauksen ja palautteen*. Vastauksista lähes kolmannes lukeutui tähän luokkaan. Työpaikkaohjaajat siis arvelevat, että opiskelijoiden ohjaus kärsii työpaikoilla työpaikkaohjaajan kiireen takia. Seuraavassa muutamia esimerkkejä vastauksista työpaikkaohjaajien omin sanoin:

**Taulukko 94.** Suurimmat työssäoppimiseen liittyvät ongelmat työpaikkaohjaajien arvion mukaan (n = 364)

Suurimmat työssäoppimiseen liittyvät ongelmat (Työpaikkaohjaajat)	Prosenttia vastauksista
Työpaikkaohjaajien puutteellinen ohjaus ja palaute	31
Opiskelijoiden asenne ja motivaatio	20
Opiskelijoiden epävarmuus	14
Opettajien puutteet	13
Työssäoppimispaikkojen puute ja eritasoisuus	8
Epärealistiset odotukset työssäoppimisjaksoilta	6
Työssäoppimisen valvonnan vaikeus	3
Ei ole ongelmia/kaikki ok	2
Ongelmat arvioinnissa	1
Kulkuyhteydet työssäoppimispaikoille	1
Muut vastaukset	1
Yhteensä	100

*”Työpaikan kiire, oppilaan on ”pysyttävä mukana”. Voisi enemmän perehdyttää taustaan: tuotannon eri prosesseihin ja tavoitteisiin.”*

*”Kiireinen työtahti vaikeuttaa perusteellista ohjaamista ja asioiden perusteltua läpikäymistä opiskelijoiden kanssa.”*

Puutteellisen ohjauksen takana ovat usein työelämän realiteetit, tuloksen tuottamiseen ja kannattavuuteen liittyvät näkökohdat, kuten seuraavasta työpaikkaohjaajan haastattelukatkelmasta näkyy (H = haastattelija, V = vastaaja):

*H: Minkälaisia kokemuksia teillä on opiskelijoiden työssäoppimisesta täällä teidän työpaikalla?*

*V: Sanotaanko näin, että kyllähän se työnantajalle tulee maksamaan. Joka tapauksessa siinä menee aikaa, just kun kädestä pitäen pitää ohjata sitä ja sillähän sinne työmaalle ei tänä päivänä kovin helpolla semmoista laita, mikä ei halua töihin. Sen takia, että siellä asiakkaat kahtoo välittömästi, kun sen vanhemman asentajan aika menee osittain siihen opastamiseen ja ymmärrät varmaan, jos laitan kaks tulemaan ja toinen ei tee ja toinen vielä neuvo toista, niin et sää ole vapaaehtoinen maksamaan siitä ajasta ihan. Eliikkä tulee sitä sanomista, ei paljoo, mutta on tullut, vaikka me ollaan selitetty, että meillä on koulusta oppilas mukana ja yrittään opettaa. Eliikkä tämmöisiä ongelmia.*

## Tulokset

Toiseksi suurin huolenaihe työpaikkaohjaajilla oli *opiskelijoiden asenne ja motivaatio* (20 prosenttia vastauksista). Tähän liittyy opiskelijoiden negatiivinen asenne työhön ja oppimiseen. Joidenkin työpaikkaohjaajien mukaan opiskelijoiden kanssa on näiden asenneongelmien takia vaikeuksia esimerkiksi työajan noudattamisessa:

*“Osalla henkilöistä on vaikeaa noudattaa työaikoja.”*

*“Koen että oppilaani ei itse tiedosta että olisi koulussa sen paremmin kuin työssäkään, on niin kuin “lomalla”, jolloin kukaan ei valvo.”*

Avoimen kysymyksen avulla työpaikkaohjaajilta tiedusteltiin myös, mitkä ovat heidän mielestään tärkeimmät kehittämistarpeet työssäoppimisessa. Vastaukset luokiteltiin kymmenen luokkaan: *resurssien järjestäminen työssäoppimiseen, lisäkoulutus, opiskelijoiden motivointi, arviointi, yhteistyön lisääminen, työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen, näytöt, opiskelijan rooli työssäoppimispaikassa, ei ole ongelmia sekä muut vastaukset* (taulukko 95). Työpaikkaohjaajista 71 prosenttia (n = 299) vastasi tähän kysymykseen.

**Taulukko 95.** Tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet työpaikkaohjaajien mukaan (n = 299)

Tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet (Työpaikkaohjaajat)	Prosenttia vastauksista
Yhteistyön kehittäminen	30
Työssäoppimiskäytäntöjen kehittäminen	29
Opiskelijoiden motivointi	13
Resurssien järjestäminen työssäoppimiseen	13
Lisäkoulutus	5
Opiskelijan rooli työssäoppimispaikassa	4
Arviointi	3
Näytöt	1
Ei ole ongelmia/kaikki ok	1
Muut vastaukset	1
Yhteensä	100

Suurin kehittämistarve työssäoppimisessa työpaikkaohjaajien mielestä oli *yhteistyön lisääminen* oppilaitoksen ja työelämän välillä. Annetuista vastauksista lähes kolmasosa painotti yhteistyön lisäämisen tarvetta. Seuraavassa joitakin esimerkkivastauksia, jotka kuvaavat kaivattua yhteistyön lisäämistä:

*“Enemmän yhteistyötä koululaitosten kanssa. Luodaan yhteiset säännöt, tavoitteet ja seurataan niitä.”*

*“...tiivimpi yhteistyö koulun kanssa -> selkeyttä tavoitteisiin, yksinkertaisuutta.”*

Toiseksi suurimmaksi kehittämistarpeeksi työpaikkaohjaajat näkivät *työssäoppimiskäytäntöjen kehittämisen* (29 prosenttia vastauksista). Tähän vastausluokkaan kuuluvat esimerkiksi seuraavanlaiset asiat: työssäoppimisen parempi suunnittelu, työssäoppimispaikkojen lisääminen, oikeiden työssäoppimispaikkojen löytäminen jokaiselle opiskelijalle, pitempiä työssäoppimisjaksoja, enemmän työssäoppimisjaksoja.

*“Pitemmät oppimisjaksot. Rahapalkka oppijalle.”*

*“Pitempi ajanjakso työssäoppimisen suunnitteluun, tällöin mahdollisesti löydetäisiin oppimisen kannalta olennaisimmat työt jaksojen ajaksi.”*

*“Työssäoppijat voisi antaa palautteen työpaikastaan samalla tavoin kuin työntekijät antavat työssäoppijasta.”*

Seuraavassa työpaikkaohjaajan haastattelukatkelmassa tulee esille mm. työssäoppimisjaksojen ajoitukseen liittyviä näkökulmia:

H: *Tuleeko mieleen jotain ongelmaa tai asiaa, mikä on liittynyt työssäoppimiseen?*

V: *Oikeestaan se ajoitus ei aina satu kohdalleen, että viheralalla se antoisin aika on toukokuun alusta myöhäiseen syksyyn oppia näitä tehtäviä. Ja useimmissa paikoissa pääsee tulemaan toukokuun alusta, mutta sitten jos ne lähtee käyntiin huhtikuulta ja päättyy toukokuun alkupäivinä, niin ei se oikeestaan mitään hyödytä. Ja sitten syyskausi olis erittäin tärkeä perehtyä niihin käytännön tehtäviin ja käytännössä työssäoppijat häipyvät aina elokuussa pois. Että jos niitä voisi teoriaosioita muuttaa jotenkin niin, että käytännöntyötä voisi tehdä silloin syyskuun loppuun, lokakuun puolelle, niin se on erittäin antoisa. Ja tämä on epäkohta, että jaksot ei jousta. Henkilöt on erilaisia ja ehkä sellainen on joku ollut, että on huomannut, ja se on hieno asia, että ehkä tämä ei olekaan minun ala. Se on parempi, että sen ajoissa huomaa kuin se, että käy pari vuotta teoriaa ja kun menee ensimmäisen kerran johonkin käytännötöihin niin iskee heinäallergia tai jotain, niin en määtä negatiivisena koe, se on tärkeää että tulee valinta tehtyä. Tää on toinen, jonka voisi mainita, että käytännöntyössä vasta valikoituu ne motivoituneet ja alasta kiinnostuneet ihmiset, se kannattaa pitää mielessä, että mahdollisimman aikaisin töihin. Ennenhän piti olla puutarhaharjoittelijana lähes kolme vuotta, ennen kuin*

Tulokset

*kouluun voi edes hakea, eli sinne varmaan meni sellaiset, jotka oli jo vihkiytynyt tälle alalle.*

### 5.3.6 Opiskelijoiden työssäoppiminen yritysten oppimisen kannalta

Tässä luvussa tarkastellaan työpaikkaohjaajien haastatteluaineistojen pohjalta sitä, minkälaisia hyötyjä yritykset kokevat saaneensa työssäoppimisjärjestelmän kautta. Nämä tulokset esitetään myös tutkimusraportin II-osassa, jossa tarkastellaan ammatillisten oppilaitosten työelämäyhteistyötä työelämäorganisaatioiden oppimisen kannalta (Tynjälä, Nikkanen, Volanen & Valkonen 2005). Haastattelujen pohjalta voitiin identifioida seuraavat näkökulmat työyhteisön kehittämiseen opiskelijoiden työssäoppimisen seurauksena:

- 1) Vanhojen toimintatapojen uudistaminen
- 2) Toimintatapojen reflektointi
- 3) Työpaikkojen henkilöstön kiinnostuksen lisääntyminen oppimiseen ja opiskeluun
- 4) Uuden tiedon saaminen työpaikoille työpaikkaohjaajien ja opettajien yhteistyön kautta
- 5) Ei hyötyä työyhteisölle suoraan, mutta välillisesti uuden työvoiman tuottamisen kautta
- 6) Ei-ammattilliset hyödyt

Kehittämisenäkökulman lisäksi haastatteluissa tuli esiin muitakin hyötyjä yrityksille:

- rekrytointinäkökulma: yritykset "katsastavat" tulevia työntekijöitä.
- kiireapu: opiskelijoista on apua työtehtävien hoitamisessa. Joillakin yrityksillä ja oppilaitoksilla on sopimuksia siitä, että tarvittaessa opiskelijoita voidaan "lainata" kiireisinä aikoina. Kesälomansijaisia saadaan työssäoppijoista.

Näitä näkökulmia ei tässä käsitellä vaan seuraavassa esitellään haastattelu-esimerkkien pohjalta edellä luetellut kuusi työssäoppimisen seurausta työyhteisöjen oppimiselle ja toiminnan kehittämiseksi.

#### 1. Vanhojen toimintatapojen uudistaminen ja uudistamisen vaikeus

Opiskelijoiden työssäoppimiseen voi usein liittyä sellaisia tilanteita, joissa työyhteisön tai yksilöiden vakiintuneet käytännöt ja uudet mahdolliset toimintatavat kohtaavat tai tulevat törmäyskurssille. Opiskelijalle pyritään yleensä siirtämään vakiintuneet toimintakäytännöt, vaikka joskus jokin vaihtoehtoinen tapa saattaisi olla toimivampi. Seuraavasta esimerkistä käy ilmi, että työpaikalla on havaittu, että mallioppimisen kautta opiskelijat saattavat oppia vanhentuneita käytäntöjä, ja että näiden kyseenalaistaminen voi olla tarpeen:

V: *Ei pienellekään lapsellekaan voi kaikkia asioita opettaa heti kerralla, eikä ne tiedä mitään, et nehän kattoo vanhempien esimerkkiä aika paljon. Ja kyllä sen huomaa, kun joku on ollut jonkun opissa niin kuin tuolla meilläkin, se tekee just niin kuin se kaveri tekee. Se tekee just sitä. Se sanoo monta kertaa, ett yks kaveri sano että eihän sekään tehnyt niin, se teki näin. Minä sanon, että elä elä elä kuuntele sitä, että tee niin kuin me sanotaan tämä homma, tai mikä niin kun oivalleetaan itekin siitä, et sää näet sen. Täällä on järjenkäyttö sallittu täällä, että ei sitä tarvi tehdä just niin kuin hän näki kun kaveri teki sen asian. Mää sanon että se on tehnyt 20 vuotta sitä, että kyllä saa uudistuakkin. Eikä koskaan niin kun tuollakin sanota sitä, että jos joku antaa jonkun jutun, uuden jutun, ettei sitä voisi kokeilla. Jos on helppo tehdä sitä asiaa, niin tehdään sitten niin päin, miten sen kokee helpoimmaksi tehdä siinä....*

H: *... onks näitten opiskelijoitten kautta tullut mitään tällaisia uusia ajatuksia?*

V: *On niidenkin kautta tullut jotain, mitä on kokeiltu. Ne on niin vähän aikaa sit kun ne on ollut, että niitä ei ole sitten, se on mennyt omiin uomiinsa taas sitten.*

Edellisen katkelman lopussa haastateltava toteaa, että uudet ideat eivät välttämättä jää elämään vaan usein palataan entisiin toimintatapoihin. Keskustelu jatkuu siten että haastattelija ja haastateltava pohtivat ulkopuolisen tai uuden henkilön usein havaitsevan työpaikan toiminnoissa muutoksen tarpeita, mutta vaihtoehtoisten toimintamallien esittäminen kohtaa usein vastarintaa:

H: *joskus tuntuu että just tällainen uusi henkilö saattaakin nähä sen, että miten tän voisikin tehdä toisella tavalla. Niin kuin vähän nähdä paremmin kuin semmonen joka on ollut pitkään?*

V: *Aivan, se on sama ite kun on ollu kauan toisessa firmassa, menin tonne noin, siellä huomaa heti ne hyvyydet ja pahuudet mitä on. Sit kun rupeet sitä jotakin yrittää tekee siitä, ei se mee heti läpi*

H: *ei varmaan*

V: *Ei mee. Se on jäänyt varmaan niitä asioita mitä määkin oon sanonut, niin ne on jäänyt kytemään sinne jonnekin, vai onko sitten pyyhkästy kokonaan pois... tuntus itestä kun teki pienemmässä firmassa, meitä oli semmonen 30 henkeä töissä, että silloin pystyi tekemään, kääntämän sen asian heti. Mutta ei tuolla [= isos-sa yrityksessä]. Se tuntuu, että se ratas menee vaan.*

H: *On niin jäykät systeemit*



## Tulokset

V: *Siellä on. Joskus on ihan, kun saisi tehdä just oman pään mukaan ja vaihtaa sen systeemin, niin se ois, vois kokeilla sitä, toimiko se vai eikö se toimi.*

### 2. Työpaikan toimintakäytäntöjen ja työtapojen reflektoinnin lisääntyminen

Edellä opiskelijakyselyiden kohdalla kävikin ilmi, että työpaikoilla opiskelijat oppivat myös ei-toivottuja asioita, kuten pinnaamista, huonoja toimintatapoja tai alan haittapuolia. Joillakin työpaikoilla tämä oli selvästi tiedostettu, ja työssäoppiminen koettiin toiminnaksi, jonka seurauksena työpaikalla on tullut tarpeelliseksi kriittisesti arvioida toimintatapoja siltä kannalta, ovatko kaikki toimintatavat sellaisia, joita halutaan siirtää uudelle sukupolvelle. Tästä on esimerkki seuraavassa haastattelukatkelmassa:

H: *Lähdetään ensimmäisestä, eli millä tavalla opiskelijoiden työssäoppimisen lisääminen ja tehostaminen on vaikuttanut yrityksenne toimintaan?*

V: *Mun mielestä monellakin tavalla positiivisesti. Aikaisemmin kun totuttiin siihen, että oli vaan kesätyöntekijöitä niin nehän oli sellaisia kesäpoikia, niitä ei tarttenut ottaa niin vakavasti. Nythän on monenkin ammattimiehen ja sähköasentajan, niin kuin mää itekkin teen sellaista työtä, niin hiukan alettu itekkin skarp- paaman omaa työtä että ei sitä nyt ihan kaikkia oikoteitä ja tälläisiä näyttää. Mun mielestä se on tehostanut oman työnkin arviointia ja sitä, että mikä on sellaista asiaa, mitä voi kertoa nuorille, että niillä ois omaan ammattiin kehittämisessä hyötyä.*

...

... *Ihan selkee hyötyä päivittäin nähtävissä, että kyllä kumminkin jokaisen aikuisen pitää uudistua, kun tulee nuoria työyhteisöön. On siinä omia sellaisia kehittämisen paikkoja jokaiselle.*

Toisella alalla toimiva työpaikkaohjaaja kuvaa samaa ilmiötä seuraavasti:

V: *kyllä näissä työssäoppijoissa on se hyvä puoli, että kun ne tulee oppilaitoksista, niin ne tuo meille vanhoille uusia virikkeitä ja tuulia sieltä, tosin joskus hyvin innokkaastikin, mutta se on hyvä vaan, että ideoita tulee, että se on positiivinen tekijä myöskin tästä työssäoppijasta, että hän on sen tuoreen teorian tiedon omaava henkilö ja siitä syntyy monesti työmaalla hyviä keskusteluja, että kun me ollaan tehty vuosikausia näin ja hän on oppinut näin, että sitten nämä ryhmässä keskustele, että miks sitten pitäis tehdä näin taikka näin. Hyvin rakentavaa monesti.*

### 3. Työpaikan henkilöstön kiinnostuksen lisääntyminen oppimiseen ja opiskeluun

Edellisessä esimerkissä kuvattiin työssäoppijoiden läsnäolon saavan työpaikalla joskus aikaan tietoisuutta henkilöstön toimintatavoista. Tähän saattaa liittyä havahtuminen oman toiminnan kehittämisen ja uuden oppimisen tarpeeseen, kuten seuraava työpaikkaohjaajan haastattelukatkelma kuvaa:

*Työpaikkaohjaaja: ja se on meillä ihan tärkeä asia, joka on tässä rinnan työssäoppijoiden mukana, niin meidän koko henkilöstö on lähtenyt oppimaan, opiskelemaan ja kehittämään ennen kaikkea itseensä että yritystä.*

Työssäoppimisen järjestämiseen olennaisena osana liittyneen työpaikkaohjaajien koulutuksen on samalla tavoin koettu lisäävän tietoisuutta työpaikoista oppimisympäristöinä, ei ainoastaan opiskelijoille vaan myös henkilöstölle:

*H: ...mitkä ovat näkemyksenne mukaan tärkeimpiä prosesseja, jotka Taitava Keski-Suomi kehittämistyön piirissä on käynnistetty?*

*V: No tärkein on minusta tää tuota työssäoppimisen, millähän nimellä sitä nyt, no siellä on nää **työpaikkaohjaajakoulutus**, joka oli ensimmäinen, joka oli sellainen vahva ja merkittävä valtavasti mukana siinä. Siinä oli semmoinen hyvä puoli siinä, että ainakin mitä **mää koin työpaikoilla tuli tämmönen oppimisen tuota kulttuuri vähän lähemmäksi**. Tää jatkuvan oppimisen ajattelu tuli sitä mukaan ja sitten oli tää oppilaitosyhteistyö.*

### 4. Uuden tiedon saaminen työpaikalle opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteistyön kautta

Haastatteluissa nostettiin esille myös esimerkkejä siitä, että työssäoppimisjärjestelmän kautta uutta tietoa kulkee opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien kautta oppilaitoksista yrityksiin ja päinvastoin:

*V: Jos ajatellaan pientä 2–3 työntekijän yritystä ja heillä on toivottavasti kaikilla tämä työpaikkaohjaajakoulutus, mutta vaikka olisi vain yhdellä, niin käytännössä sen merkitys tulee siinä, että kun sinne menee opiskelija työssäoppimaan, niin kun hän tän koulutuksen saaneena osaa oikealla tavalla opastaa tätä opiskelijaa, kun hän tietää tämän koulutusjärjestelmän näin ja parhaassa tapauksessa se menee niin, että tämä opiskelija on jatkossa tämän yrityksen uusi työntekijä. Ja työpaikkaohjaajan rooli tulee siinäkin tärkeäksi, että kun opettaja vierailee tässä yrityksessä ja saa*

## Tulokset

*ajantasaista tietoa, mutta tämä on ehkä aikaisempiin haasteisiin verrattuna poikkeava, meillä on täällä tapauksia, että meidän opettajien osaaminen on ollut parempaa kuin monella yrityksessä toimivalla henkilöllä. Meidän opetushenkilöstössä on huippuosaamista jo nyt ja nyt tämä ei ole ollenkaan huono asia, että työpaikkaohjaajien verkosto voi hyödyntää sitten sitä, että tämän järjestelmän kautta täällä olevaa osaamista voidaan siirtää myöskin sinne yrityksen käyttöön. Tästä on meillä ihan esimerkkejä.*

*H: Ohjaukseen liittyen opettajat siis menee syrjässä olevaan yritykseen, niillä on saattanut olla koulutusta sille yritykselle siellä paikan päällä. Eli on yhdistetty tämä, että osaamista on jaettu sinne yritykseen?*

*V: Kyllä, tässä on tapahtunut myös niin, että pienten yritysten henkilöstöt ovat koontuneet täällä jollekin osastolle ja siellä on käyty läpi niitä uusia, jopa tulevaisuuden asioita, koska on tullut esille, että ei kaikilla pienillä yrityksillä ole varaa hankkia viimeistä teknologiaa olevia laitteita, mutta me koitamme niitä pitää ja tätä kautta on hyöty saatu. Tämä on monipuolinen asia ja kyllä työpaikkaohjaajat on avainasemassa.*

### 5. Ei hyötyä työorganisaatiolle suoranaisesti, mutta välillisesti työvoiman tuottamisen kautta

Joissakin haastatteluissa tuli esille, että työnantajat eivät aina ole kokeneet opiskelijoiden osallistumista työelämään välttämättä kovin hyödyllisenä suoranaisesti omalle organisaatiolleen, mutta näkevät työssäoppimisen kuitenkin yhteiskunnallisesti tärkeänä uuden työvoiman tuottamisen kannalta:

*H: Mitä hyötyä teidän yritykselle on tästä opiskelijoiden työssäoppimisesta ja yhteistyöstä oppilaitosten kanssa?*

*V: Siinäpä se on kysymys, mihin on vaikea vastata. Kyllä ne hyödyt jää hirveän vähiin, sanotaan, että kyllä se on ainakin meidän kannalta enemmänkin talkootyötä ihan. Yhteiskunnalle velvollisuus, minun mielestä se kuuluu meillekin työnantajille, että tulevaisuudessakin olis tämän alan kavereita. Se on oikeestaan ainut semmoinen hyöty.*

### 6. Ei ammatilliset hyödyt

Joissakin haastatteluissa tuli esille, että vaikka työssäoppimisesta ei koeta olevan työpaikalla suoranaista hyötyä työtoimintojen kehittämisen kannalta, niin nuorten läsnäolo on hyödyllistä sosiaalisessa mielessä: Työntekijät pääsevät tutustumaan nuorten maailmaan:

H: Saatteko te opiskelijoilta jotain uutta?

V: Jotakin, ei välttämättä tähän ammattiin, mutta muuta. Tietoa tämän päivän nuorista.

Edellä kuvattujen hyötynäkökohtien lisäksi muutamassa haastattelussa tuli esiin näkemys, jonka mukaan työssäoppiminen on yritykselle pikemminkin rasite eikä juuri hyödytä yritystä. Seuraavassa on haastattelukatkelma, jossa tuodaan tämä näkökulma esille.

H: Äsken mainitsit, että teillä on ollut hyvin erilaisia opiskelijoita täällä, onko tullut teille tän työssäoppimisen kautta esimerkiksi kesätyöntekijöitä tai uusia työntekijöitä?

V: Ei ole. Sanotaan, että siellä on sen tasoista, että ne ei pysty myymään kumminkaan. Ja kesäaikaan kun on kiire, vajaalla miehityksellä pyöritään, niin ei pystytä opettamaan samaan aikaisesti, jotain nuorta kaveria. Se ei pysty vielä itsenäiseen työskentelyyn millään lailla. Meillä yks on ollut sellainen, että oli keväällä työssäoppimassa ja jäi kesätöihin ja täytyy todeta, että ei ollut kehityskelpoinen sitten, se ois saanut vielä vakinaisen työpaikan silloin, mutta niin taidot ei vielä riitä. Ammatikoulun jälkeen pitäis olla vielä vähintään vuos tai kaks oppisopimuksella. Sitten ruvettais puhumaan vasta semmoisesta.

H: Viittaatko nyt siihen, että ei kolme vuotta ammatillista koulutusta riitä?

V: Ei riitä alkuunkaan. Ei vastaa tän päivän työelämän tarpeita.

H: Minkälaisia kokemuksia teillä on opiskelijoiden työssäoppimisesta täällä teidän työpaikalla?

V: Sanotaanko näin, että kyllähän se työnantajalle tulee maksamaan. Joka tapauksessa siinä menee aikaa, just kun kädestä pitäen pitää ohjata sitä ja sillähän sinne työmaalle ei tänä päivänä kovin helpolla semmoista laita, mikä ei halua töihin. Sen takia, että siellä asiakkaat kahtoo välittömästi, kun sen vanhemman asentajan aika menee osittain siihen opastamiseen ja ymmärrät varmaan, jos laitan kaks tulemaan ja toinen ei tee ja toinen vielä neuvo toista, niin et sää ole vapaaehtoinen maksamaan siitä ajasta ihan. Elikkä tulee sitä sanomista, ei paljoo, mutta on tullut, vaikka me ollaan selitetty, että meillä on koulusta oppilas mukana ja yritetään opettaa. Elikkä tämmöisiä ongelmia... ja toinen on semmoinen tilanne, että nyt kun meillä on tammi- maaliskuu hirveän hiljaisia kuukausia .. Ja silloin meillä olis kaikkein eniten niitä oppilaita saatavana, mutta sitten kun me tarvittais niitä sitten kun saatais valkata parempia oppilaita, esim. kesääjaksi, ei onnistu.

### 5.3.7 Yhteenveto

Tässä luvussa työssäoppimista on tarkasteltu työpaikkaohjaajien arvioimana. Yhteenvetona voidaan todeta, että työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen toteutuksesta eivät juuri eroa Keski-Suomen eri alueiden välillä eikä myöskään koulutusalojen välisiä eroja ole nähtävissä. Seuraavaan on koottu yhteen joitakin keskeisiä tuloksia työpaikkaohjaajien työssäoppimisen arvioinneista:

- Työssäoppimispaikoissa työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisoinnissa käytetään tasaisesti erilaisia organisointimalleja. Useimmiten työssäoppimisen suunnittelusta ja toteuttamisesta vastaa jokainen työpaikkaohjaaja itse (34 %) tai sitten yksi vastuuhenkilö työssäoppimispaikalla organisoii työssäoppimisen (31 %). Myös tiimityötä hyödynnettiin työssäoppimisen organisoinnissa kohtalaisesti (26 %).
- Lähes kolmasosa työpaikkaohjaajista arveli, että työssäoppiminen on lisännyt työntekijöiden välistä yhteistyötä työpaikoilla.
- Työpaikkaohjaajien näkemys työssäoppimisjärjestelmän työllistämisaikutuksista ei ole yhtä positiivinen kuin opettajien näkemys: kolmasosa työpaikkaohjaajista arveli, että työssäoppiminen on auttanut uuden henkilöstön rekrytoinnissa.
- Työpaikkaohjaajista 80 prosenttia toivoo lisäkoulutusta; nykyiseen työssäoppimiseen liittyvään koulutuksen määrään oli tyytyväinen vain reilu kolmannes työpaikkaohjaajista. Työpaikkaohjaajat arvelivat myös opettajien tarvitsevan työssäoppimiseen liittyvää lisäkoulutusta, tätä mieltä oli 65 prosenttia työpaikkaohjaajista. Eroja koulutustoiveissa ei alueiden eikä koulutusalojen välillä esiintynyt.
- Työssäoppimisen ohjauksessa työpaikkaohjaajista enemmistö ilmoitti käyttävänsä ns. kolmikanta-arviointia/keskustelua, mutta viidennes taas ei. Tältä osin ohjaukselle asetetut tavoitteet eivät siis osassa työpaikkoja ole toteutuneet. Työpaikkaohjaajat eivät myöskään keskustele opettajan kanssa kovin usein opiskelijan etenemisestä työssäoppimisessa. Opetussuunnitelman huomioonottamisessa oli eroja alojen välillä. Parhaiten opetussuunnitelmat tunnettiin sosiaali- ja terveysalalla. Kaksi kolmasosaa työpaikkaohjaajista ilmoitti seuraavansa työssäoppimisen aikana opiskelijalle asetettujen tavoitteiden toteutumista. Parantamisen varaa siis ohjausasioihinkin jää.
- Samoin kuin opettajat, työpaikkaohjaajat arvioivat työssäoppimisen vaikuttaneen opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen liittyviin asioihin varsin myönteisesti.
- Perinteinen työssäoppimisen toteutumismalli on työpaikkaohjaajien mukaan harvinainen. Sen sijaan muut työssäoppimisen mallit (kokemuksellisen, avaintaito-, työprosessi- sekä konnektiivinen malli) esiintyivät vahvoina Keski-Suomessa työ-

paikkaohjaajien mielestä. Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on melko hyvin pystytty kytkemään yhteen työpaikkaohjaajien mielestä.

- Työssäoppimisjärjestelmästä ja opiskelijoiden osallistumisesta työpaikkojen toimintaan koettiin olevan monenlaista hyötyä työpaikoille. Työvoiman rekrytoinnin ja kiireavun lisäksi opiskelijoiden koettiin mm. saavan aikaan toimintatapojen kriittistä arviointia työpaikalla, lisäävän vakinaisen henkilöstön kiinnostusta oppimiseen ja koulutukseen sekä tuovan uutta tietoa työpaikoille sekä vastaavasti edistävän tiedon kulkua työelämästä oppilaitoksiin.

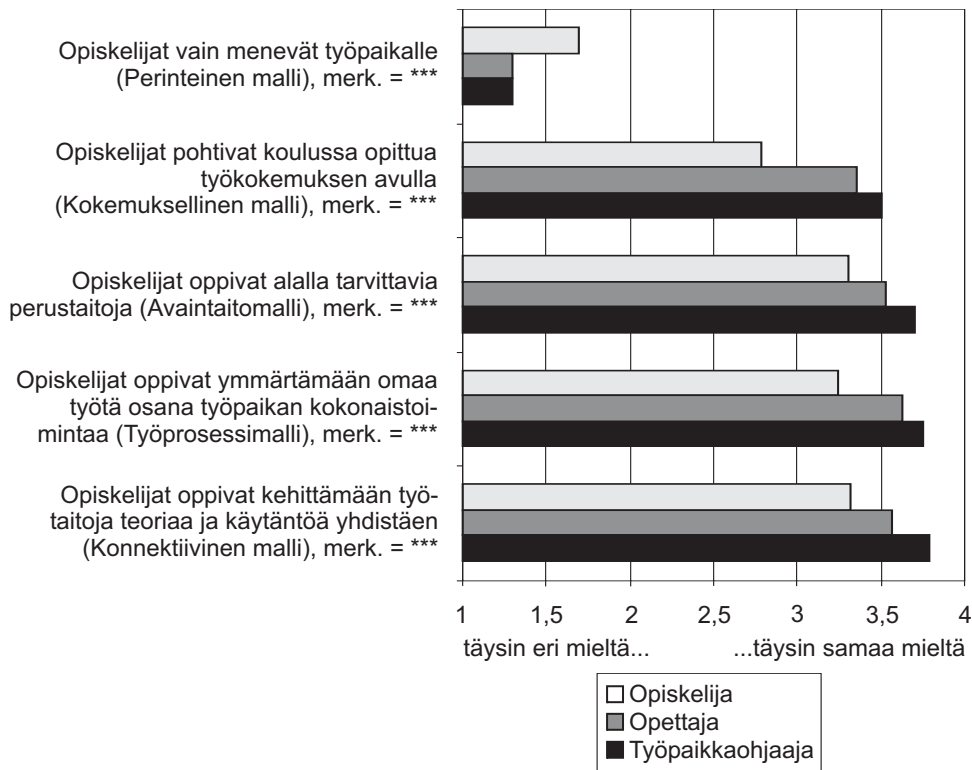
## 5.4 Opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien näkökulmat vertailussa

Edellä on tarkasteltu työssäoppimista erikseen opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien arvioimana. Tässä luvussa tarkastellaan joitakin keskeisiä työssäoppimisen näkökohtia eri toimijaryhmiä vertaillen. Tarkoituksena on selvittää, ovatko näkemykset työssäoppimisesta yhteneväisiä opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä, vai ilmeneekö kokemuksissa eroja. Tarkastelut kohdistuvat luvussa 3.4 esitettyjen Guilen ja Griffithsin (2001) kuvaamien työssäoppimisen mallien piirteisiin sekä työssäoppimisen vaikutusten analysointiin.

Kuviossa 9 on esitetty opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien näkemykset työssäoppimisen keskeisistä tavoitteista Guilen ja Griffithsin kuvaamien mallien mukaisesti. Kaikkien eri malleja kuvaavien tavoitekuvausten kohdalla opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien näkemykset poikkeavat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Perinteistä mallia kuvaavaan väittämään *“Opiskelijat vain menevät työpaikalle”* opiskelijat vastasivat myönteisesti useammin kuin opettajat ja työpaikkaohjaajat. Suurin osa opiskelijoistakin oli kuitenkin eri mieltä tästä väittämästä (opiskelijoiden  $ka = 1.7$ , opettajien ja työpaikkaohjaajien 1.3, maksimi 4. Kun keskiarvo on yli kahden, merkitsee se enemmistön myönteistä vastausta väittämään). Toisin sanoen kaikki ryhmät olivat yksimielisiä siitä, että työssäoppimisen tavoitteet eivät ole perinteisen mallin mukaisia, mutta opiskelijoissa oli opettajia ja työpaikkaohjaajia suurempi osa niitä, jotka olivat kokeneet, että opiskelijat vain *“perinteiseen tyyliin”* lähetetään työpaikalle.

Muiden Guilen ja Griffithsin työssäoppimisen malleja koskevien tavoiteväittämien kohdalla keskiarvot olivat reilusti yli kahden kaikilla vastaajaryhmällä. Toisin sanoen kokemuksellisen mallin, avaintaitomallin, työprosessimallin ja konnektiivisen mallien piirteitä esiintyy selkeästi työssäoppimisen toteutuksessa Keski-Suomessa. Kaikkien mallien tavoitekuvauksissa opiskelijoiden keskiarvot olivat kuitenkin opettajien ja työpaikkaohjaajien keskiarvoja tilastollisesti merkitsevästi matalammat. Opettajilla ja työpaikkaohjaajil-

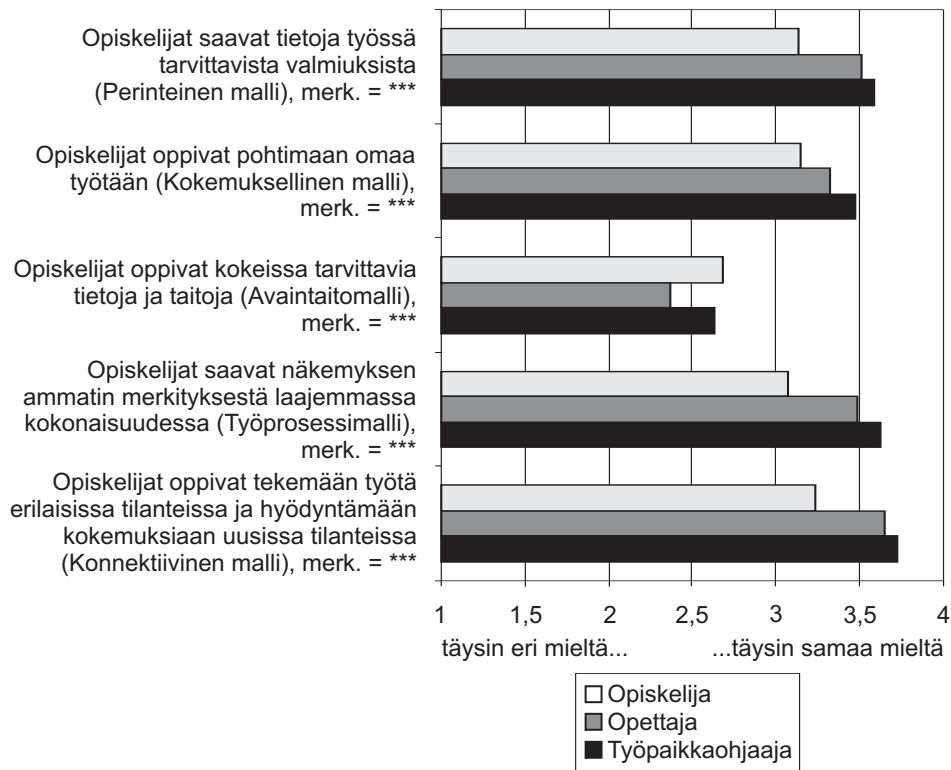
Tulokset



**Kuvio 9.** Opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien keskiarvot työssäoppimisen tavoitteita kuvaaviin väittämiin. (1 = täysin eri mieltä, 4 = täysin samaa mieltä. Kun keskiarvo ylittää kahden, enemmistö vastaajista on samaa mieltä väittämistä.)

la on siis positiivisempi kuva työssäoppimisen tavoitteenasettelusta kuin opiskelijoilla. Suurin ero oli kokemuksellisen mallin mukaisen tavoitteen kohdalla: *“Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla”* -väittämän keskiarvo opiskelijoilla oli alle kolmen (2.8), kun se opettajilla ja työpaikkaohjaajilla oli yli kolmen. Avaintaitomallia koskevassa väittämässä *“Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja”*, työprosessimallia kuvaavassa väittämässä *“Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtään osana työpaikan kokonaistoimintaa”* ja konnektiivista mallia kuvaavassa väittämässä *“Opiskelijat oppivat kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen”* kaikkien ryhmien keskiarvot ylittivät kolmen. Kaikkein positiivisimmat näkemykset oli työpaikkaohjaajilla.

Myös työssäoppimisen tuloksia koskevissa väittämässä opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevät erot (Kuvio 10). Työpaikkaohjaajien arviot olivat tässäkin kaikkien positiivisimmat neljän väittämän kohdalla: *“Opiske-*



**Kuvio 10.** Opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien keskiarvot työssäoppimisen tuloksia koskeviin väittämiin

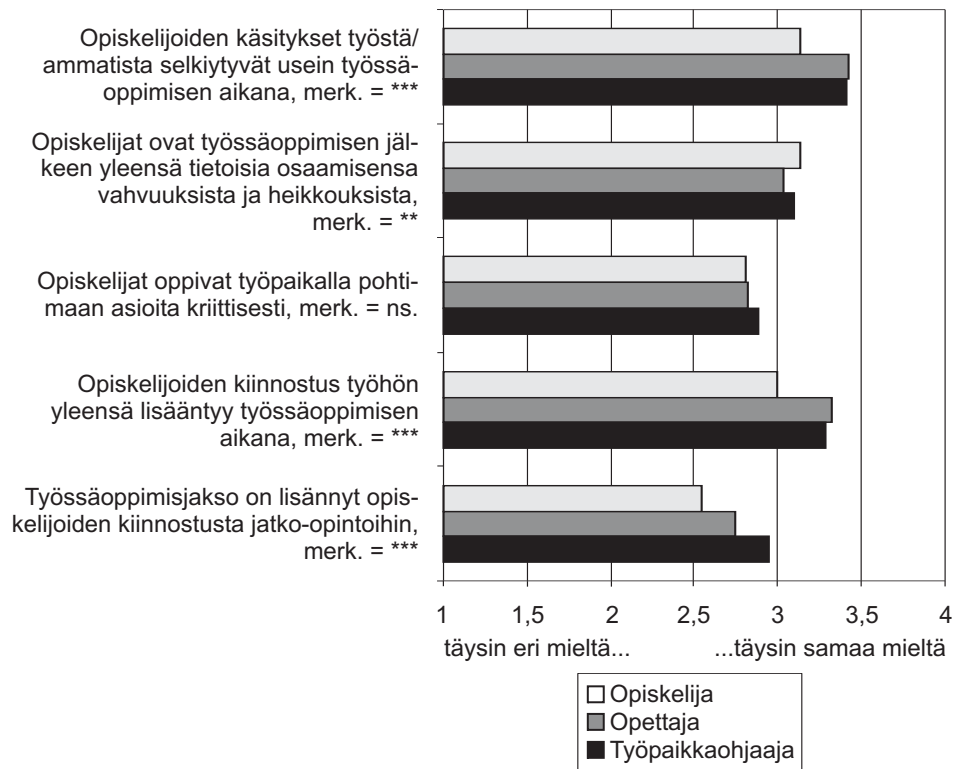
lijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista”<sup>3</sup>, Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään”, “Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa” sekä “Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa”. Opettajien keskiarvot näissä väittämässä olivat toiseksi korkeimmat ja opiskelijoiden keskiarvot matalimmat. Kaikilla ryhmillä keskiarvot olivat kuitenkin selkeästi yli kolmen, joten käsitykset työssäoppimisen tuloksista olivat kaikilla ryhmillä erittäin positiiviset. Yhden väittämän kohdalla, “Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia taitoja” opiskelijoiden keskiarvo oli korkeampi kuin opettajilla ja työpaikkaohjaajilla. Opettajien keskiarvo oli tässä matalin. Opiskelijat siis kokevat opettajia useammin, että koulukokeissa mitataan samoja asioita, joita työelämäjakson aikana opitaan.

<sup>3</sup> Opiskelijoiden kohdalla kysymykset oli muotoiltu henkilökohtaisesti, eli esimerkiksi “Sain tietoja työssä tarvittavista valmiuksista” ja “Opin pohtimaan omaa työtäni”.



Tulokset

Työssäoppimisen merkitystä opiskelijoiden ammatillisen kiinnostuksen ja kehittymisen kannalta tarkastellaan kuviossa 11.



**Kuvio 11.** Opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien keskiarvot opiskelijoiden ammatillista kiinnostusta ja kehittymistä koskeviin väittämiin

Useimmissa ammatillista kiinnostusta ja kehittymistä koskevissa väittämissä opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien näkemykset poikkesivat toisistaan tilastollisesti erittäin merkitsevästi. Ainoastaan väittämästä *”Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti”* kaikki ryhmät olivat täysin samaa mieltä, kaikkien keskiarvot olivat lähellä kolmea. Toisin sanoen työssäoppiminen näyttää yleensä vaikuttavan myönteisesti opiskelijoiden kriittiseen ajatteluun. Opettajien ja työpaikkaohjaajien keskiarvo oli opiskelijoiden keskiarvoa korkeampi muissa väittämissä: *”Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana”*, *”Opiskelijat ovat työssäoppimisen jälkeen yleensä tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista”*, *”Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana”* ja *”Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin”*.

Guilen ja Griffithshin esittämän työssäoppimisen ihannemallin, konnektiivisen mallin, osalta opiskelijoille, opettajille ja työpaikkaohjaajille esitettiin useita kysymyksiä siitä, miten heidän kokemustensa mukaan mallin piirteet näkyvät työssäoppimisen käytännössä. Näitä arvioita eri vastaajaryhmien osalta on verrattu kuviossa 12.<sup>4</sup> Vertailu osoittaa, että opettajien ja työpaikkaohjaajien käsitykset konnektiivisen mallin piirteiden toteutumisesta työssäoppimisessa ovat positiivisempia kuin opiskelijoiden kokemukset. Useimpien väitteiden kohdalla vastaajaryhmien välillä oli tilastollisesti erittäin merkitsevä ero. Opettajat ja työpaikkaohjaajat arvioivat opiskelijoita useammin, että oppitunneilla käsitellään työssäoppimisessa hyödynnettäviä asioita, työssäoppimiseen liittyy koulusta annettuja tehtäviä, työssäoppimisessa sovelletaan usein koulussa opittua teoriatietoa, ja että työssäoppiminen ja kouluoppiminen ja hyvin kytketty toisiinsa. Samoin he arvioivat opiskelijoita useammin, että yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä toimii hyvin, opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä ajattelun että käden taitoja, oppilaitoksessa kannustetaan tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla ja että työssäoppimisen jälkeen opiskelijat suhtautuvat kriittisesti kouluoppimiseen. Kaikissa näissä väittämissä myös opiskelijoiden arviot olivat kuitenkin keskimäärin positiivisia. Opiskelijoiden ja opettajien näkemykset eivät poikenneet toisistaan siinä, miten he kokivat työssäoppimisjaksojen tilanteita käsitellyn ammattiaineissa tai yhteisissä aineissa. (Tätä kysymystä ei kysytty työpaikkaohjaajilta. Tarkastelu on tehty siten, että ammattiaineita koskevassa kysymyksessä vastaajiksi on huomioitu ainoastaan ammattiaineiden opettajat ja yhteisiä aineita koskevassa kysymyksessä vain yhteisten aineiden opettajat.). Sekä opettajien että opiskelijoiden mukaan työssäoppimisjaksojen tilanteita käsitellään selvästi enemmän ammattiaineissa (keskiarvot yli 2,5 molemmilla ryhmillä) kuin yhteisissä aineissa (keskiarvot alle 2,5 molemmilla ryhmillä). Kokonaisuutena tarkastellen konnektiivisen työssäoppimisen mallin piirteitä esiintyy melko hyvin keskisuomalaisessa työssäoppimisen toteutuksessa kaikkien ryhmien arvioimana, vaikkakin opettajien ja työpaikkaohjaajien käsitys työssäoppimisen ja kouluoppimisen kytkemisestä oli positiivisempi kuin opiskelijoiden käsitys.

### Yhteenveto

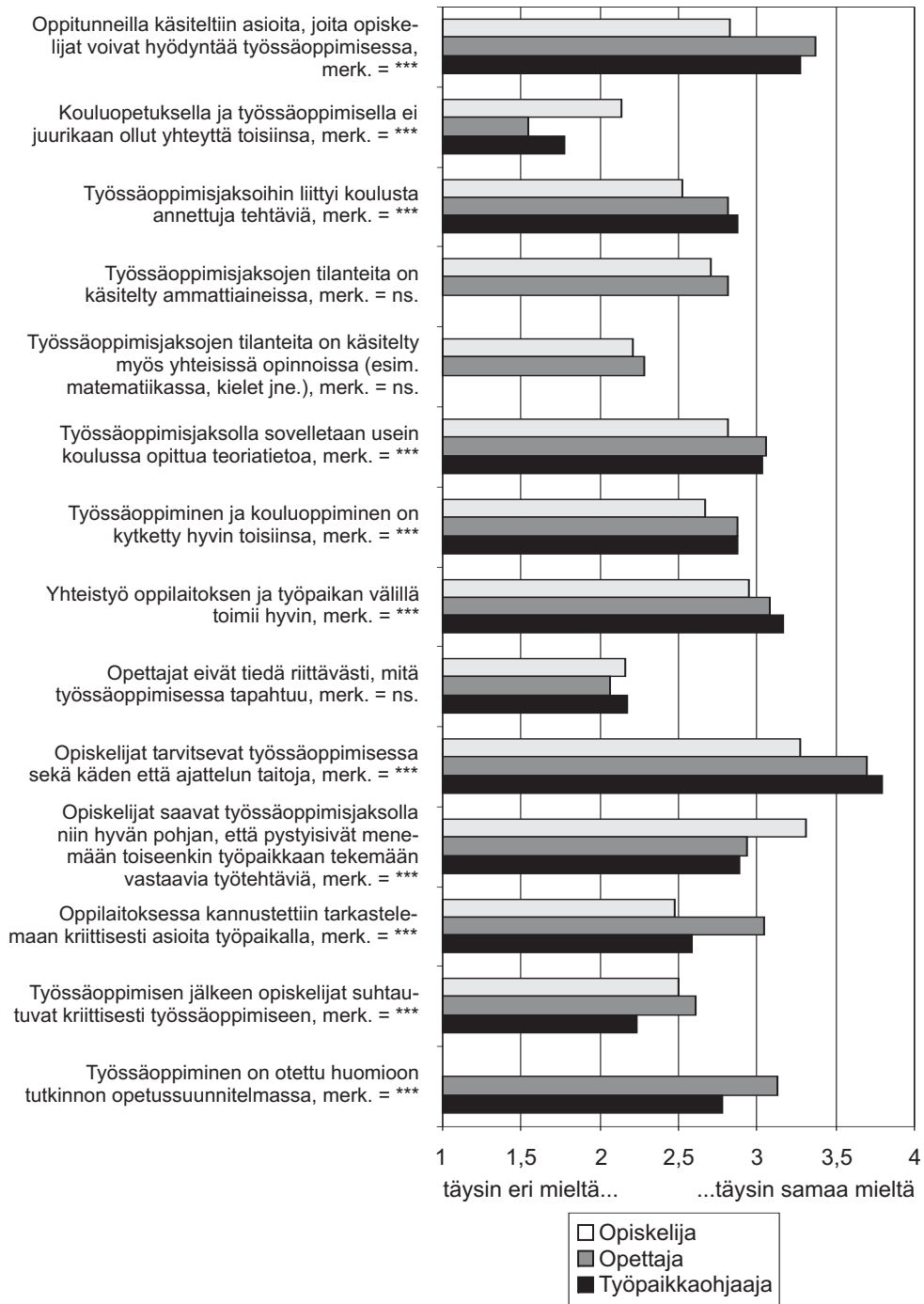
Ammatillisten oppilaitosten ja työelämän yhteistyönä toteutettu opiskelijoiden työssäoppiminen näyttäytyy opiskelijoiden näkökulmasta hieman erilaisena kuin opettajien ja työpaikkaohjaajien näkökulmasta. Keskeiset tulokset eri ryhmien vertailusta ovat seuraavat:

- Kaikki ryhmät kokevat työssäoppimisen järjestelyt keskimäärin erittäin positiivisesti.

---

<sup>4</sup> Kysymykset oli muotoiltu kullekin ryhmälle sopiviksi.

Tulokset



**Kuvio 12.** *Konnektiivisen työssäoppimismallin piirteet opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien arvioimana*

- Opiskelijat näkevät työssäoppimisen toteutuksessa enemmän perinteisen mallin piirteitä kuin opettajat ja työpaikkaohjaajat.
- Opettajat ja työpaikkaohjaajat näkevät työssäoppimisen toteutuksessa enemmän konnektiivisen sekä kokemuksellisen, avaintaitomallin ja työprosessimallin piirteitä kuin opiskelijat.

## 5.5 Keski-Suomen ja pääkaupunkiseudun vertailua opiskelijoiden työssäoppimisesta

Opiskelijoiden kohdalla tuloksia oli mahdollista vertailla pääkaupunkiseudun vastaavansiin tuloksiin työssäoppimisesta. Taitava Keski-Suomi -hankkeen arviointitutkimuksessa voitiin opiskelijoiden osalta käyttää lähes samaa kyselylomaketta, jota käytettiin Helsingin kaupungin opetusviraston tilaamassa tutkimuksessa, jossa Helsingin kaupungin ammattillisten oppilaitosten opiskelijat arvioivat omaa työssäoppimistaan (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005). Tässä luvussa siis vertaillaan pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen opiskelijoiden tuloksia työssäoppimisesta toisiinsa. Oppilaitos- tai koulutuslavertailuja ei tässä yhteydessä tehty.

### 5.5.1 Perustietoja verrattavina olevista aineistoista ja opiskelijoista

Tutkimuskohteena olivat kummassakin tutkimuksessa saman vaiheen eli viimeisen opiskeluvuoden perustutkinto-opiskelijat. Vastaajia pääkaupunkiseudun tutkimuksessa oli 531 (N = 1282), Keski-Suomessa 1072 (N = 1824). Helsingin kaupungin työssäoppimisen tutkimuksen vastausprosentti oli 41, ja Taitava Keski-Suomi -tutkimuksen vastausprosentti opiskelijoiden osalta oli 59. Helsingin ammattillisten oppilaitosten opiskelijat olivat pääasiassa kolmelta koulutuslajalta: tekniikan ja liikenteen, matkailu-, ravitsemis- ja talous- sekä sosiaali- ja terveysaloilta. Keski-Suomessa opiskelijat edustivat kuutta koulutuslajaa: luonnonvara-, tekniikan ja liikenteen, kaupan ja hallinnon, matkailu-, ravitsemis- ja talous-, sosiaali- ja terveys- sekä kulttuurin aloja. Pääkaupunkiseudun aineisto kerättiin vuodenvaihteen 2003–2004 molemmin puolin, ja Keski-Suomen aineisto opiskelijoiden osalta kerättiin keuhällä 2004. Kummatkin tutkimukset opiskelijoiden osalta olivat kokonaistutkimuksia, joissa ei ole siis otantaa suoritettu.

Pääkaupunkiseudun aineistossa opiskelijoista enemmistö oli miehiä (53 %), ja naisia oli 47 %. Keski-Suomen opiskelija-aineistossa sukupuolijakauma meni kutakuinkin tasan: naisia oli 51 % ja miehiä 49 %. Iältään pääkaupunkiseudun vastaajat olivat hiukan vanhempia kuin Keski-Suomen opiskelijat: helsinkiläisten iän keskiarvo oli 23,4 ja keskisuomalaisen 20,2. Ero johtunee siitä, että Helsingissä sosiaali- ja terveysalalla vastasivat myös aikuisopiskelijat. Helsingin opiskelijoista lähes kymmenellä prosentilla oli jokin muu äi-

## Tulokset

dinkieli kuin suomi. Keski-Suomessa lähes kaikkien opiskelijoiden (99,5 %) äidinkieli oli suomi.

### 5.5.2 Työssäoppimispaikat pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa

Työssäoppimispaikan hankintaa voidaan tarkastella toisaalta pedagogisena kysymyksenä, opiskelijan oppimistehtävänä ja toisaalta eri aloilla vallitsevina käytäntöinä. Työssäoppimispaikan hankinnassa oli eroja pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen välillä (taulukko 96). Helsingin opiskelijoista 42 prosenttia hankki työssäoppimispaikan itse. Keski-Suomen opiskelijoista suurempi osa, 65 prosenttia, hankki työssäoppimispaikan itse. Ero selittynee koulutusalojen välisillä eroilla.

*Taulukko 96. Viimeisimmän työssäoppimispaikan hankinta Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoilla*

Työssäoppimispaikan hankinta	Helsingin opiskelijat (n = 516) %	Keski-Suomen opiskelijat (n = 1061) %	Merk.
Opiskelija hankki itse työssäoppimispaikan	42	65	
Oppilaitos järjesti työssäoppimispaikan	58	35	***
Yhteensä	100	100	

Työssäoppimispaikan valintaan vaikuttivat sekä pääkaupunkiseudun että Keski-Suomen opiskelijoilla samat asiat, joskin niiden prosenttijakaumat vaihtelivat opiskelualueittain. Sekä Helsingissä että Keski-Suomessa opiskelijoiden kolme tärkeintä kriteeriä työssäoppimispaikan valinnassa oli *“työssäoppimispaikan sijainti”* (HKI 59 %, K-S 61 %), *“paikka tarjosi juuri sellaista kokemusta, jota ammatissani tulen tarvitsemaan”* (HKI 35 %, K-S 42 %) sekä *“sieltä saattaa saada jatkossa työpaikan”* (HKI 27 %, K-S 37 %). Keski-Suomessa nämä tärkeimmät työssäoppimispaikan valintaan vaikuttavat tekijät saivat siis suuremmat prosenttiosuudet kuin pääkaupunkiseudulla. Erityisesti kahden viimeksi mainituissa perusteluissa, jotka liittyivät ammatillisiin kriteereihin, oli ero selvä Keski-Suomen ja pääkaupunkiseudun välillä.

Työssäoppimispaikan muodolla (yksityinen yritys, kunnan tai valtion ylläpitämä yritys/organisaatio, järjestö tai yhdistys tai oppilaitoksen harjoitteluyritys tai vastaava järjestely) ei ollut eroa pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä, kummallakin seudulla työssäoppiminen suoritetaan useimmiten yksityisissä yrityksissä (HKI 66 %, K-S 63 %). Vajaa kolmannes opiskelijoista suorittaa työssäoppimisensa kunnan tai valtion ylläpitämässä yrityksessä tai organisaatiossa (HKI 27 %, K-S 30 %). Myöskään työssäoppimispaik-

kan koko ei eronnut merkittävästi pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä: pääasiassa työssäoppiminen suoritetaan pienissä, 1–9 tai 10–49 henkilön yrityksissä (HKI 77 %, K-S 79 %).

Työssäoppimisen jaksoja oli pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen työssäoppijoilla perustutkinto-opiskelun aikana kutakuinkin sama määrä: pääkaupunkiseudun opiskelijoiden jaksojen lukumäärän keskiarvo oli 3,6 ja Keski-Suomen opiskelijoilla hiukan enemmän, 3,7. Keski-Suomen opiskelijat suorittivat työssäoppimistaan hieman useammin samassa työpaikassa (24 %), kun taas Helsingin opiskelijoista vajaa viidennes, 18 prosenttia, suoritti kaikki työssäoppimisjaksonsa samassa työpaikassa. Työssäoppimisen suorittaminen ulkomailla oli suosittumpaa pääkaupunkiseudun opiskelijoiden keskuudessa: heistä yhdeksän prosenttia suoritti jonkin opiskeluunsa liittyvän työssäoppimisjakson ulkomailla, kun vastaava luku Keski-Suomen opiskelijoilla oli pienempi, viisi prosenttia (taulukko 97).

*Taulukko 97. Työssäoppimisjaksot ulkomailla Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoilla*

Työssäoppimispaikka ulkomailla	Helsingin opiskelijat (n = 516) %	Keski-Suomen opiskelijat (n = 1055) %	Merk.
Kyllä	9	5	
Ei	91	95	**
Yhteensä	100	100	

### 5.5.3 Työssäoppimisen prosessit ja ohjaus Helsingissä ja Keski-Suomessa

#### Työssäoppimisen ohjaus pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa

Opiskelijat arvioivat saamaansa ohjausta eri ajankohtina työssäoppimisessa: ennen työssäoppimisen alkua ja sen aikana. Oppilaitoksesta ennen työssäoppimista saatuun valmennukseen ja ohjaukseen oltiin pääasiassa tyytyväisiä niin pääkaupunkiseudulla kuin Keski-Suomessakin (taulukko 98). Molemmilla alueilla vajaa viidennes opiskelijoista koki ennakkovalmennuksessa olleen puutteita.

Opiskelijat arvioivat myös työssäoppimisjaksollaan saamaansa ohjausta (taulukko 99). Lisäohjausta olisi kaivannut työssäoppimisjakson aikana yli viidennes (22 %) Helsingin opiskelijoista ja vajaa viidennes (17 %) Keski-Suomen opiskelijoista. Ero on tilastollisesti merkitsevä. Pääkaupunkiseudun opiskelijoissa oli siis enemmän niitä, jotka olisivat kaivanneet lisäohjausta.

Tulokset

**Taulukko 98.** Valmennuksen ja ohjauksen puutteet ennen työssäoppimisjaksolle menoa Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoilla

<i>Oliko oppilaitoksessa työssäoppimisjaksoa varten saamassasi valmennuksessa ja ohjauksessa puutteita?</i>	Helsingin opiskelijat (n = 515) %	Keski-Suomen opiskelijat (n = 1064) %	Merk.
Kyllä	19	17	ns.
Ei	82	83	
Yhteensä	100	100	

**Taulukko 99.** Lisäohjauksen tarve työssäoppimisjaksolla Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoilla

<i>Olisitko halunnut enemmän ohjausta joissakin asioissa työssäoppimisjaksollasi?</i>	Helsingin opiskelijat (n = 516) %	Keski-Suomen opiskelijat (n = 1061) %	Merk.
Kyllä	22	17	**
Ei	78	83	
Yhteensä	100	100	

Ohjauksen muotoja tarkastellessa havaitaan, että keskustelu työntekijöiden kanssa oli yleisin ohjauksen muoto niin pääkaupunkiseudulla kuin Keski-Suomessakin (taulukko 100). Keski-Suomen opiskelijoilla keskustelu oli jonkin verran yleisempää kuin pääkaupunkiseudun opiskelijoilla. Keski-suomalaisilla opiskelijoilla oli myös pääkaupunkiseudun opiskelijoita enemmän itsearviointiin ja reflektointiin liittyviä tehtäviä. Ero oli tilastollisesti erittäin merkitsevä. Helsingin opiskelijoilla oli sen sijaan keski-suomalaisia opiskelijoita enemmän koulusta annettuja tehtäviä. Ero oli myöskin tilastollisesti erittäin merkitsevä.

**Taulukko 100.** Keskiarvot ja -hajonnat oppimisen ohjaamisen muotoja kuvaavista yhdistelmämuuttujista Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä (minimi 1, maksimi 3)

Oppimisen ohjaamisen muodot	Helsinki: Keskiarvo	Helsinki: Keskihajonta	Keski-Suomi: Keskiarvo	Keski-Suomi: Keskihajonta	Merk.
Keskustelu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa	1,89	,43	1,94	,41	*
Keskustelu työntekijöiden kanssa	2,26	,50	2,32	,50	**
Itsearviointi ja reflektointi	2,12	,54	2,23	,51	***
Koulusta annetut tehtävät	1,98	,72	1,79	,68	***

Kaiken kaikkiaan ohjaukseen liittyvät erot Helsingin ja Keski-Suomen välillä ovat niin pieniä, ettei niillä ole käytännön merkitystä, vaikka ne ovat tilastollisesti merkitseviä (eli ne eivät todennäköisesti ole sattumanvaraisia).

### Työyhteisökokemukset pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen opiskelijoilla

Työyhteisökokemuksissa ei juurikaan ollut eroa pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen välillä. Positiivisten työyhteisökokemusten yhdistelmämuuttujien keskiarvot olivat yhtä suuret: opiskelijat kokivat työyhteisönsä yhtä positiivisiksi niin Helsingissä kuin Keski-Suomessakin (taulukko 101). Negatiivisten työyhteisökokemusta välillä ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen välillä. Keski-suomalaiset opiskelijat kokivat jonkin verran enemmän arvostetuksi tulemisen kokemuksia kuin Helsingin opiskelijat (HKI ka = 2,5, K-S ka = 2,6).

**Taulukko 101.** Keskiarvot ja -hajonnat työyhteisökokemuksia kuvaavista yhdistelmämuuttujista Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä (minimi 1, maksimi 4)

Kokemukset työyhteisöstä	Helsinki: Keskiarvo	Helsinki: Keskihajonta	Keski-Suomi: Keskiarvo	Keski-Suomi: Keskihajonta	Merk.
Negatiiviset kokemukset	1,5	,61	1,6	,63	ns.
Positiiviset kokemukset	3,33	,59	3,26	,53	*
Arvostetuksi tulemisen kokemukset	2,5	,83	2,6	,71	*

### Kouluoppimisen ja työssäoppimisen suhde

Kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkemisessä toisiinsa ei eroja juuri ollut pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen välillä. Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyttä kuvaavan konnektiivisuuden keskiarvo oli Helsingin aineistossa yhden kymmenyksen korkeampi kuin Keski-Suomessa (HKI ka = 2,7, K-S ka = 2,6). Ero on tilastollisesti melkein merkitsevä, mutta sillä ei ole käytännön merkitystä. Muiden kouluoppimista ja työssäoppimista kuvaavien yhdistelmämuuttujien välillä ei tilastollisesti merkitseviä eroja ollut. (Taulukko 102.)



Tulokset

**Taulukko 102.** Keskiarvot ja -hajonnat kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteyttä kuvaavista yhdistelmämuuttujista Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppimisen ja työssä- oppimisen yhteydet	Helsinki: Keskiarvo	Helsinki: Keskihajonta	Keski-Suomi: Keskiarvo	Keski-Suomi: Keskihajonta	Merk.
Konnektiivisuus	2,7	,62	2,6	,53	*
Epäkonnektiivisuus	2,2	,62	2,3	,59	ns.
Monipuoliset tehtävät ja rajanylitys	3,3	,64	3,3	,58	ns.

### Oppimisen muodot ja motivaatio Helsingissä ja Keski-Suomessa

Itse oppiminen näyttäisi olevan yleisin oppimisen muoto niin pääkaupunkiseudulla kuin Keski-Suomessakin (taulukko 103). Sen keskiarvo oli kymmenyksen korkeampi Keski-Suomessa kuin Helsingissä. Vaikka ero oli tilastollisesti merkitsevä, sillä ei ole käytännön merkitystä. Toiseksi tärkein oppimisen muoto oli kummallakin alueella sosiaalinen oppiminen. Siinä eikä myöskään soveltamalla ja yrittämällä oppimisessa ollut tilastollisesti merkitseviä eroja pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä.

**Taulukko 103.** Keskiarvot ja -hajonnat oppimistapoja kuvaavista yhdistelmämuuttujista Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä (minimi 1, maksimi 3)

Oppimistavat	Helsinki: Keskiarvo	Helsinki: Keskihajonta	Keski-Suomi: Keskiarvo	Keski-Suomi: Keskihajonta	Merk.
Sosiaalinen oppiminen	2,5	,44	2,5	,42	ns.
Itse oppiminen	2,7	,51	2,8	,44	**
Soveltamalla ja yrittämällä oppiminen	2,1	,51	2,1	,48	ns.

Motivatiivisten orientaatioiden kohdalla ei myöskään eroja juuri ollut Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä (taulukko 104). Oppimisorientaatio eli halu oppia oli yleisin orientaatio niin pääkaupunkiseudulla kuin Keski-Suomessakin. Tilastollisesti melkein merkitsevät erot opiskelualueiden välillä olivat välttämisorientaation sekä kokeilu- ja keksimisorientaation kohdalla. Välttämisorientaation keskiarvo oli pääkaupunkiseudun opiskelijoilla hieman matalampi kuin Keski-Suomen opiskelijoilla (HKI ka = 2,0, K-S ka = 2,1). Kokeilu- ja keksimisorientaatio taas oli hiukan korkeampi Keski-Suomen opiskelijoilla (HKI ka = 2,8, K-S ka = 2,9). Näilläkin eroilla ei ole käytännöllistä merkitystä.

**Taulukko 104.** Keskiarvot ja -hajonnat motivationaalisia orientaatioita kuvaavista yhdistelmämuuttujista Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä (minimi 1, maksimi 4)

Motivatioonalliset orientaatiot	Helsinki: Keskiarvo	Helsinki: Keskihajonta	Keski-Suomi: Keskiarvo	Keski-Suomi: Keskihajonta	Merk.
Saavutusorientaatio	3,3	,60	3,3	,54	ns.
Oppimisorientaatio	3,7	,59	3,6	,58	ns.
Välttämisorientaatio	2,0	,75	2,1	,74	*
Kokeilu- ja keksimisorientaatio	2,8	,68	2,9	,59	*

#### 5.5.4 Työssäoppimisen tulokset pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa

Työssäoppimisen oppimistuloksia kuvaavien yhdistelmämuuttujien keskiarvovertailuista havaitaan, että oppimistulosten järjestys oli sama Helsingissä ja Keski-Suomessa: eniten työssäoppimisjaksoilla opitaan niin pääkaupunkiseudulla kuin Keski-Suomessakin itsenäisyyteen liittyviä asioita. Itsearviointitaidoissa, ajattelutaidoissa sekä negatiivisissa asioissa ei ollut tilastollisesti merkitseviä eroja alueiden välillä. Sen sijaan itsenäisyyteen, tiimityötaitoihin ja kommunikaatiotaitoihin liittyi tilastollisesti erittäin merkitseviä eroja. Keski-suomalaiset opiskelijat ilmoittivat oppineensa näitä taitoja hiukan enemmän työssäoppimisjaksolla kuin pääkaupunkiseudun opiskelijat. Keski-Suomen opiskelijat kokivat oppineensa työssäoppimisen aikana myös jonkin verran enemmän oppimistaitoja ja ammatillisia taitoja; nämä erot olivat tilastollisesti merkitseviä ja melkein merkitseviä. Jälleen voidaan todeta, että vaikka erot ovat tilastollisesti merkitseviä, keskiarvot poikkeavat hyvin vähän toisistaan. Tässä yhteydessä on kuitenkin havaittavissa selkeä trendi: johdonmukaisesti kaikkien oppimistulosten kohdalla, joissa alueiden välisiä eroja ilmeni, keskiarvot olivat korkeammat Keski-Suomen alueella. Tämän perusteella voidaan vetää johtopäätös, että keski-suomalaiset opiskelijat arvioivat oppimistuloksiaan hieman paremmiksi kuin Helsingin opiskelijat. (Taulukko 105.)

Opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun ja kehittymiseen liittyvissä arvioissa ei ollut eroja pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä. Molemmilla alueilla kriittisen reflektion, kehittämisorientaation ja ammatillisen identiteetin vahvistumisen keskiarvot olivat korkeita. Negatiivinen asenne työhön oli Keski-Suomen opiskelijoilla kymmenesosan korkeampi kuin pääkaupunkiseudun opiskelijoilla (taulukko 106). Ero oli tilastollisesti merkitsevä, mutta käytännön merkitystä sillä ei liene.

Tulokset

**Taulukko 105.** Keskiarvot ja -hajonnat oppimistuloksia kuvaavista yhdistelmämuuttujista Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä (minimi 1, maksimi 5)

Oppimistulokset	Helsinki: Keskiarvo	Helsinki: Keskihajonta	Keski-Suomi: Keskiarvo	Keski-Suomi: Keskihajonta	Merk.
Ammatilliset taidot	3,8	,79	3,9	,67	*
Tiimityötaidot	3,7	,88	3,9	,79	***
Itsenäisyys	3,9	,86	4,0	,74	***
Oppimistaidot	3,7	,84	3,9	,70	**
Kommunikaatiotaidot	2,9	,94	3,0	,89	***
Negatiiviset asiat	2,1	,85	2,1	,87	ns.
Itsearviointitaidot	3,6	1,03	3,7	,93	ns.
Ajattelutaidot	3,2	1,11	3,2	,03	ns.

**Taulukko 106.** Keskiarvot ja -hajonnat asenteellisten oppimistulosten yhdistelmämuuttujista Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoiden välillä

Asenteelliset oppimistulokset	Helsinki: Keskiarvo	Helsinki: Keskihajonta	Keski-Suomi: Keskiarvo	Keski-Suomi: Keskihajonta	Merk.
Ammatillisen identiteetin vahvistuminen	2,6	,68	2,6	,63	ns.
Kehittämisorientaatio	3,0	,67	3,0	,62	ns.
Kriittinen reflektio	3,1	,58	3,1	,52	ns.
Negatiivinen asenne työhön	1,9	,71	2,0	,69	**

### 5.5.5 Opiskelijoiden tulevaisuusorientaatio pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa

Yhtä suuri prosenttiosuus, 57 prosenttia, niin pääkaupunkiseudun kuin Keski-Suomen opiskelijoista aikoi heti valmistumisensa jälkeen siirtyä työelämään (taulukko 107). Sen sijaan Keski-Suomen opiskelijoista hiukan suurempi osa aikoi valmistumisensa jälkeen tähdätä jatko-opintoihin (HKI 23 %, K-S 29 %).

Opiskelijoilta kysyttiin myös, onko heillä jo tiedossa työpaikka valmistumisensa jälkeen (taulukko 108). Tässä yhteydessä on syytä huomata, että aineisto on kerätty opiskelijoilta eri ajankohtana viimeisenä opiskeluvuonna. Pääkaupunkiseudun opiskelijoilla suurimmalla osalla oli aineiston keruun hetkellä vielä puolisen vuotta valmistumiseen, kun Keski-Suomen opiskelijoilta aineisto kerättiin lähempänä heidän valmistumistaan, maaliskuu-kuussa. Kaikki kyselyihin vastanneet opiskelijat eivät ole vastanneet kysymykseen. Helsingin opiskelijoista 77 prosenttia vastasi tähän kysymykseen ja Keski-Suomen opiskelijoista 91 prosenttia.

**Taulukko 107.** Ensisijainen aikomus valmistumisen jälkeen

Mitä aiot ensisijaisesti valmistumisen jälkeen?	Helsingin opiskelijat (n = 497) %	Keski-Suomen opiskelijat (n = 1014) %	Merk.
Ensisijaisesti työelämään	57	57	**
Opintojen jatkaminen	23	29	
Muuta	20	14	
Yhteensä	100	100	

**Taulukko 108.** Työpaikka valmistumisen jälkeen

Jos sinulla on jo työpaikka tiedossa valmistumisesi jälkeen, oletko saanut työpaikan	Helsingin opiskelijat* (n = 411) %	Keski-Suomen opiskelijat** (n = 973) %	Merk.
Työssäoppimispaikastasi	25	34	**
Jostakin muusta työpaikasta	23	23	
Minulla ei ole tiedossa työpaikkaa	52	43	
Yhteensä	100	100	

\* Kysymykseen vastasi 77 prosenttia opiskelijoista.

\*\* Kysymykseen vastasi 91 prosenttia opiskelijoista.

Pääkaupunkiseudun opiskelijoista neljännes ja Keski-Suomen opiskelijoista reilu kolmannes oli saanut työpaikan työssäoppimispaikasta. Jostakin muusta työpaikasta oli molemmilla alueilla saanut töitä 23 prosenttia vastaajista. Keski-Suomen opiskelijoilla oli siis useammalla työpaikka tiedossa jo valmistumisen jälkeen, ja he saivat sen pääkaupunkiseutulaisia opiskelijoita useammin työssäoppimispaikasta, mutta tässä yhteydessä on syytä muistaa edellä mainittu aineiston keruun vaikutus.

Pääkaupunkiseudun opiskelijat näyttävät olevan hiukan yrittäjyysmyönteisempiä kuin Keski-Suomen opiskelijat: Helsingin opiskelijoista 42 prosenttia oli sitä mieltä, ettei aio tulevaisuudessa perustaa yritystä, ja vastaava luku keskisuomalaisilla oli suurempi, 50 prosenttia (taulukko 109).

Miehet olivat yrittäjyysmyönteisempiä kuin naiset niin pääkaupunkiseudulla kuin Keski-Suomessakin (taulukko 110). Naiset eivät eronneet toisistaan kovin paljoa, Helsingin naisopiskelijat olivat hiukan Keski-Suomen kanssasariaan yrittäjyysmyönteisempiä. Samoin Helsingin miesopiskelijat olivat Keski-Suomen miesopiskelijoita selvästi yrittäjyysmyönteisempiä, sillä Helsingin miesopiskelijoista 32 prosenttia oli sitä mieltä, ettei kos-

Tulokset

kaan aio perustaa yritystä ja vastaava luku oli Keski-Suomen miesopiskelijoilla selvästi suurempi, 45 prosenttia.

*Taulukko 109. Yrittäjyyden myönteisyys*

<i>Suunnitteletko tulevaisuudessa oman yrityksen perustamista?</i>	Helsingin opiskelijat (n = 501) %	Keski-Suomen opiskelijat (n = 1044) %	Merk.
En	42	50	**
Ehkä	49	45	
Kyllä	9	5	
Yhteensä	100	100	

*Taulukko 110. Yrittäjyyden myönteisyys Helsingin ja Keski-Suomen opiskelijoilla sukupuolittain*

<i>Suunnitteletko tulevaisuudessa oman yrityksen perustamista?</i>	Naiset Helsinki %	Naiset Keski-Suomi %	Miehet Helsinki %	Miehet Keski-Suomi %
En	51	54	32	45
Ehkä	42	41	57	48
Kyllä	7	4	11	6
Yhteensä	100	100	100	100

### 5.5.6 Yhteenveto opiskelijoiden työssäoppimisen vertailusta Helsingin ja Keski-Suomen välillä

Opiskelijoiden arvioimana pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen välillä on vain vähän eroja työssäoppimisessa. Jonkin verran eroja havaittiin taustatietoihin ja työssäoppimipaikkaan liittyvissä asioissa. Samoin joitakin eroja nousi esille myös työssäoppimisen prosessiin liittyvissä asioissa. Oppimistulokset eli ne tulokset, mitä työssäoppimisessa opittiin, vaihtelivat myös jonkin verran opiskelualueiden välillä. Samoin opiskelijoiden tulevaisuusorientaatiot olivat hiukan erilaisia pääkaupunkiseudulla ja Keski-Suomessa. Seuraavaan on koottu vertailun keskeiset tulokset:

- Pääkaupunkiseudulla noin 10 prosentilla vastanneista opiskelijoista oli jokin muu äidinkieli kuin suomi. Keski-Suomessa lähes kaikilla opiskelijoilla oli suomi äidinkielenä.
- Työssäoppimipaikan hankinnassa oli eroja pääkaupunkiseudun ja Keski-Suomen välillä: Keski-Suomen opiskelijoista suurempi osa hankki työssäoppimipaikan itse. Ero selittyyneen alojen välisillä eroilla vakiintuneissa käytännöissä.

- Työssäoppimispaikan sijainti oli tärkein työssäoppimispaikan valintaperuste molemmilla alueilla, mutta Keski-Suomen opiskelijat painottivat tämän lisäksi helsinkiläisiä enemmän ammatillisia kriteereitä.
  - Työssäoppimisen suorittaminen ulkomailla oli suositumpaa pääkaupunkiseudun opiskelijoiden keskuudessa.
  - Pääkaupunkiseudun opiskelijat kokivat ohjauksessa hieman enemmän puutteita kuin keskisuomalaiset opiskelijat.
  - Ohjauksen muodoissa ei ollut käytännössä merkittäviä eroja Helsingin ja Keski-Suomen välillä.
  - Työyhteisökokemuksissa ei ollut eroja alueiden välillä: kokemukset olivat voittopuolisesti positiivisia molemmilla alueilla.
  - Kouluoppimisen ja työssäoppimisen toisiinsa kytkeytymisessä ei ollut alueiden välillä käytännöllisesti merkittäviä eroja.
  - Oppimisen muodoissa ja motivaatiossa ei myöskään ollut käytännöllisesti merkittäviä eroja.
  - Keskisuomalaiset opiskelijat arvioivat työssäoppimisen tuloksia hieman paremmiksi kuin helsinkiläiset.
  - Keski-Suomen opiskelijoista suurempi osa aikoo valmistumisensa jälkeen jatkaa opintojaan.
  - Molemmilla alueilla melko suuri osa opiskelijoista sai työpaikan työssäoppimispaikasta.
  - Helsingin opiskelijat ovat yrittäjyysmyönteisempiä kuin Keski-Suomen opiskelijat.
- Kokonaisuutena opiskelijoiden arviot työssäoppimisesta sekä Keski-Suomessa että Helsingissä olivat erittäin myönteisiä. Vertailussa Helsingin vahvuudeksi nousevat opiskelijoiden vahvempi yrittäjyysmyönteisyys sekä työssäoppimisen suorittaminen ulkomailla. Keski-Suomen vahvuuksia taas ovat työssäoppimispaikan hankkiminen oppimistehtävänä ja ammatillisten kriteerien painottuminen paikan valinnassa sekä opiskelijoiden korkeampi tyytyväisyys ohjaukseen ja oppimistuloksiin.

## 5.6 Työssäoppimisen tavoitteet ja niiden toteutuminen Keski-Suomessa

Tässä luvussa tarkastellaan työssäoppimisen tavoitteita ja niiden toteutumista eri toimialojen kehittämispäälliköiden sekä muiden toimijoiden haastattelujen pohjalta ja verrataan näissä saatuja näkökulmia edellä esitettyihin kyselylomatuotkimusten tuloksiin.

### 5.6.1 Työssäoppimisen mallit Keski-Suomessa

Yksi keskeinen tutkimuskysymys liittyi siihen, mitä erilaisten työssäoppimisen mallien piirteitä Keski-Suomen ammatillisesta koulutuksesta hahmottuu. Edellä olevissa luvuissa näitä piirteitä on analysoitu opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien arvioimana. Seuraavaksi esitetään toimialojen kehittämispäälliköiden arviot kunkin toimialan tilanteesta. Kehittämispäälliköiden haastattelujen yhteydessä päälliköitä pyydettiin arvioimaan toimialansa työssäoppimisen järjestämisen tilannetta tämän raportin luvussa 3.4 kuvattujen Guilen ja Griffithsin (2001) työssäoppimisen mallien pohjalta alla esitetyn lomakkeen avulla. Lomakkeesta ei näkynyt työssäoppimisen mallien nimiä, vaan ne eroteltiin kirjaimin a–e, joiden merkitys oli seuraava: A) perinteinen malli, B) kokemuksellinen malli, C) avaintaitomalli, D) työprosessimalli ja E) konnektiivinen malli. Seuraavaan taulukkoon on merkitty eri toimialojen tilanne kehittämispäälliköiden arvioimana.

Kehittämispäälliköiden arviot työssäoppimisen malleista saatiin kahdeksalta toimialalta. Kaupan ja hallinnon sekä rakennus- ja talotekniikan arviot puuttuvat.

Taulukosta 111 näkyy selkeästi, että useimmilla toimialoilla ei kehittämispäälliköiden arvion mukaan olla vielä päästy tavoitteiden mukaiseen tilanteeseen työssäoppimisen järjestämisessä. Ainoastaan sosiaali- ja terveystalalla tavoitetila ja tämänhetkinen tila vastaavat toisiaan. Kehittämispäällikön arvion mukaan sosiaali- ja terveystalalla tavoitteena on konnektiivinen työssäoppimisen malli ja pääasiallinen tilanne tällä hetkellä vastaa tätä mallia, minkä lisäksi alalla esiintyy myös avaintaitomallin piirteitä. Tämä arvio vastaa tässä tutkimuksessa kerättyjä kyselylomakeaineistoja. Edellä nähtiin, että konnektiivisen mallin piirteet työssäoppimisen toteutuksessa näyttäytyvät sosiaali- ja terveystalalla selkeinä sekä opiskelijoiden että opettajien ja työpaikkaohjaajien arvioissa. Myös haastatteluaineisto tuki tätä tulosta. Seuraavassa on katkelma haastattelusta, jossa kuvataan yhtä konnektiivisen mallin keskeistä elementtiä, työssäoppimisen kytkeytymistä opetussuunnitelmaan ja kokonaisuopetukseen sosiaali- ja terveystalalla: (H = haastattelija, V = vastaaja)

*H: Miten työssäoppiminen näkyy opetussuunnitelmassa, millä tavalla se on rakennettu osaksi sitä?*

*V: Se on meillä kun puhun lähinnä lähihoitajakoulutuksesta, joka on meidän pääalue, meillä on myös näitä ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja, niissä pätee lienee ihan sama kuin tässä meidän pääopetuksessa, eli se on moduloitua opetus. Ja kukin moduuli sisältää työssäoppimista, eli niitä aineita mitä opiskellaan tiimissä taikka luokkatilanteissa, millä tavalla niitä on sitten päätetty opiskella, niin niitä samoja lähdetään työpaikoille opiskelemaan. Ja tehdään myös niissä ns. teoriaopinnoissa erilaisia projekteja työpaikoille tällä hetkellä aika paljon. Eli, nytkin vedin sellaista ryhmää, joka valmistuu*

**Taulukko III.** Kehittämispäälliköiden arviot toimialansa työssäoppimisen toteuttamisen malleista

Työssäoppimisen toteuttamisen malli	1 Tämän hetken pääasiallinen tilanne	2 Myös tämän mallin piirteitä löytyy	3 Tavoitteena ensisijaisesti
A. Tavoitteena on, että työpaikalla saadaan kosketus työelämään. Opiskelijan tehtävänä on sopeutua työpaikan vaatimuksiin ja oppia tarvittavat tehtävät. Oppimisen oletetaan tapahtuvan automaattisesti eikä sitä näin ollen tarvitse mitenkään erityisesti tukea tai ohjata. Niinpä oppilaitoksen ja työpaikan välillä ei tarvita kovinkaan paljon vuorovaikutusta.	P-P-K S A-K		
B. Painotus on kokemuksellisen oppimisen teorioiden mukaisesti työkokemuksen tietoisessa pohdiskelussa ja analysoinnissa. Tavoitteena on ymmärtää työtä ja omaa toimintaa. Samalla korostetaan opiskelijan sosiaalista kehittymistä. Työkokemuksen analysointia ohjataan tavoitteellisesti, ja oppilaitokset ja työpaikat toimivat vuorovaikutuksessa keskenään.	L-V M-R-T K-M	G-V A-K	
C. Painotus on työelämän kannalta keskeisten avaintaitojen hankkimisessa ja arvioinnissa. Lähtökohtana työssäoppimiselle ovat etukäteen määritellyt työelämätaidot, joiden pohjalta opiskelija itse suunnittelee työtään ja osallistuu taitojen arviointiin. Opiskelijaa ohjataan oman osaamisen dokumentointiin, esimerkiksi portfolion rakentamiseen.	G-V	P-P-K S-T K-M	M-R-T
D. Tavoitteena on omien työtehtävien ymmärtäminen osana laajempia työ- ja tuotantoprosesseja. Opiskelijan olisi ymmärrettävä työ- ja asiakassuhteiden merkitys sekä työn taloudellinen merkitys yritykselle. Opiskelijaa valmistetaan ja ohjataan sekä työtehtävissä että koko työympäristön hahmottamisessa. Tarkoituksena on oppia taitoja, jotka auttavat toimimaan erilaisissa työympäristöissä.		S	P-P-K G-V A-K K-M
E. Kouluoppimista ja työssäoppimista – formaalia ja informaalia oppimista – pyritään tarkoituksellisesti yhdistämään toisiinsa. Työssäoppiminen otetaan kokonaisvaltaisesti huomioon koko opetussuunnitelmassa. Teoriatietoa sovelletaan käytännössä ja työkokemusta analysoidaan teoreettisen tiedon valossa. Tavoitteena on tukea sekä käsitteellistä oppimista että erilaisissa työympäristöissä toimimista.	S-T	L-V M-R-T	L-V S S-T

P-P-K = puu, paperi- ja kemia, S = sähkö, A-K = auto- ja kuljetus, L-V = luonnonvara, M-R-T = matkailu-, ravitsemus- ja talous, K-M = kone- ja metalli, G-V = graafinen ja viestintä, S-T = sosiaali- ja terveysala

*nyttten, niin he koko tämän viimeisen vuoden tekivät eri työpaikoille erilaisia projekteja, niin he vaan tässä sitten puhuivat, että eihä myö koululla oltu paljon oltukaan. Elikkä se työssäoppimisen käsite on muuttunut, toisaalta se on työssäoppimisjakso, mikä neuvotellaan sinne työpaikoille, se on eripituinen eri moduleissa, mutta sitä työssäoppimista tapahtuu myös kaiken aikaa. Et esi-*



## Tulokset

*merkiksi, vaikka jalkojen hoito, jos sitä opetellaan koululla niin tää ryhmä lähti vanhusten hoitolaitoksiin päiväksi ja hoitivat siellä jalat plus sitten kaikkee muuta siihen mennessä opittua, eli he olivat mukana koko siinä arjessa näiden vanhusten kanssa, eli se jalkojen hoito oli se mikä yhdisti ne just sitä, mikä oli opeteltu...*

...

H: Millä tavalla kouluoppiminen ja työssäoppiminen kytkeytyy toisiinsa?

V: Ehkä tossa äsken tuli sitä, mutta meillä esimerkiksi atk-opettaja, joka opettaa tietoteknisiä aineita, niin hän on myös näyttötutkintomestarikoulutuksen käynyt, elikkä hän on yhden alueen opintoja vienyt ihan sillä tavalla, että mitä hän on käynyt työpaikoilla, mitä tietotekniikka hoitamisessa on, elikkä hän jäsentää hyvin pitkälti tän tietotekniikan tän hoitamisen näkökulmasta. Hänellä ei ole itellään hoitotaustaa, hän on ihan tietotekniikan osaajia. Samalla tavalla kieliä on pyritty liittämään, kielet kielinäkin, mutta sitten myös tehtävät painoittuis tänne. Esimerkiksi opinnäytetyöt, jotka joskus aikaisemmin saattoi olla, että se tehtiin alussa ja hoidon oppiminen oli muualla, niin nyt ne tehdää paljolti tilaustöinä työyhteisöihin tai ne saattaa syntyä sieltä työssäoppimisen jaksoilta, että ne liittyy siihen kokonaisoppimiseen. Ne voi olla projektityyppisiä työelämäyhteistyötä koko koulutuksen ajan tai sitten joku yks päivä toteutetaan jossakin. Hyvin suuri osa opinnäytetöistä on niihin sidoksissa. Samalla tavalla äidinkieli on pyritty sitomaan, on äidinkieltä ihan äidinkielenä näille, jotka tulee suoraan peruskoulusta, jotka sitten näitä yleisaineita suorittaa, mutta syventävämpi vaihe yritetään liittää esim. opinnäytetyöhön, joka toteutuu työpaikalla.

Kaikkien tutkimusaineistojen johdonmukaisen evidenssin pohjalta voidaan vetää johtopäätös, että sosiaali- ja terveysala on tässä vaiheessa päässyt työssäoppimisen järjestämässä tavoitteita vastaavaan tilanteeseen.

Sosiaali- ja terveys alan lisäksi luonnonvara-alalla ja sähköalalla nähdään konnektiivinen malli ensisijaisena työssäoppimisen tavoitteena, matkailu- ravitsemis- ja talousalalla avaintaitomalli ja muilla aloilla työprosessimalli. Luonnonvara-ala näyttää olevan näistä lähinnä tavoitettua, koska kehittämisspäällikön mukaan alalta löytyy konnektiivisen mallin piirteitä, vaikkakin pääasiallinen tilanne vastaa enemmänkin kokemuksellista mallia. On huomattava, että kokemuksellisen mallin painottama työkokemusten analysointi ja reflektointi ja työn ymmärtäminen sisältyvät myös konnektiiviseen malliin, joten luonnonvara-alallakin työssäoppimisen järjestämisen tilanne näyttää olevan varsin hyvin tavoitteiden mukaista.

Matkailu- ravitsemis- ja talousala, graafinen ja viestintäala sekä kone- ja metalliala näyttävät olevan hyvässä vauhdissa matkalla kohti työssäoppimisen tavoitetilaa. Näillä aloilla työssäoppimisen käytännöt vastaavat pitkälti kokemuksellista mallia ja avaintaitomallia. Tavoitteena aloilla on työprosessimallin (graafinen ja viestintä, kone- ja metalli) tai avaintaitomallin (matkailu-, ravitsemis- ja talous) mukaiset työssäoppimisen järjestelyt.

Kaikkein kauimpana tavoitteenmukaisesta tilasta näyttävät olevan puu-, paperi- ja kemian ala, sähköala sekä auto- ja kuljetusala, jotka kaikki kuuluvat tekniseen koulutusalaan. Näiden alojen kehittämisspäälliköiden mukaan pääasiallinen tilanne vastaa lähinnä perinteisen mallin mukaisia työssäoppimisen järjestelyjä. Toisin sanoen oppimisen ajatellaan tapahtuvan automaattisesti, eikä oppimista tarvitse erityisesti tukea tai ohjata, ja tästä syystä oppilaitosten ja työpaikkojen välillä ei tarvita kovin paljon vuorovaikutusta. Perinteisen mallin lisäksi puu-paperi- ja sähköalalla esiintyy kehittämisspäällikön arvion mukaan myös avaintaitomallin piirteitä, sähköalalla työprosessimallin piirteitä ja auto- ja kuljetusalalla kokemuksellisen mallin piirteitä. Kehitystyötä on siis näilläkin aloilla huomattavasti tapahtunut, vaikkakin tavoitteena ilmaistu työprosessimalli (puu-, paperi- ja kemia ja auto- ja kuljetus) ja konnektiivinen malli (sähköala) näyttävät olevan vielä melko kaukana.

Kehittämisspäälliköiden arviot ovat sopusoinnussa kyselylomakeaineistojen tulosten kanssa. Opiskelija-, opettaja- ja työpaikkaohjaaja-aineistoissa toistui sosiaalialalla konnektiivisten piirteiden korostus, kun taas teknisellä kaikki nämä ryhmät näkivät perinteisen mallin piirteitä enemmän kuin muilla aloilla.

Myös muiden haastatteluaineistojen kautta muodostui teknisen alan tilanteesta pitkälti samanlainen kuva, eli perinteisen mallin mukaista ajattelutapaa esiintyy alalla muita aloja enemmän. Edellä kävi kuitenkin ilmi, että teknisen alan sisällä toimialojen välillä esiintyy vaihtelua siinä, minkälaiset mallit työssäoppimisessa ovat vallitsevina. Seuraava haastattelukatkelma koskee yhteisten aineiden integroimista työssäoppimiseen. Tämä on yksi keskeinen konnektiivisen mallin piirre ja aikaisemmin esityssä haastatteluesimerkikissä nähtiin, miten sosiaali- ja terveystieteiden alalla tämänkaltaisen integrointi oli vakiintunut käytäntö. Teknisellä alalla sen sijaan tilanne on toinen, yhteisten aineiden opetusta ei ole ainakaan tämän haastateltavan kokemusten mukaan kytkeyty työssäoppimiseen. (H = haastattelija, V = vastaaja)

*V: Se on ammattiaineista mitä nää on siellä, yhteiset aineet ei ole millään tavalla työssäoppimisessa mukana tällä hetkellä vielä ainakaan.*

*H: Onko muulla tavalla työssäoppiminen ja kouluoppiminen kytkeyty toisiinsa? Onko esim. yhteisten aineiden osalta kytkentöjä työssäoppimiseen tai antaako eri aineiden opettajat tehtäviä työssäoppimisjaksoille?*

## Tulokset

*V: Yhteisistä aineista ei ole kytketty. Ammattiaineet on kytketty. Oppilaat saa tehtäviä mukaan ja meillä on joku työpaikka semmoinen, että siellä on omia tehtäviä sit vielä oppilaille, eli ne tekee sielläkin. Eli siellä on panostettu työssäoppimiseen aika mukavasti. Meillä on äidinkieli kytketty tuohon päättötöön kirjoittamiseen, mutta ei työssäoppimiseen millään lailla.*

### 5.6.2 Työssäoppimisen yleisten tavoitteiden saavuttaminen

#### Työllistymisen ja rekrytoinnin edistäminen

Työssäoppimisen yleisinä tavoitteina on esitetty mm. seuraavia asioita (Tonet – työssäoppimisen tietopalvelu 2005):

- edistää nuorten välitöntä työllistymistä
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin

Kun näitä tavoitteita tarkastellaan suhteessa tämän tutkimuksen tuloksiin, voidaan todeta, että molemmat tavoitteista näyttävät Keski-Suomen alueella toteutuneen kohtalaisesti. Taulukosta 112 ilmenee, että opettajien käsitys työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoiden työllistymiselle on positiivisempi kuin työpaikkaohjaajien näkemys asiasta. Opettajista 86 % oli sitä, että väittämä ”Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä” vastaa heidän kokemustaan melko hyvin tai hyvin. Työpaikkaohjaajien vastaava osuus oli 55 %. Opettajista ei juuri kukaan ollut sitä mieltä, ettei työssäoppimisella olisi lainkaan merkitystä opiskelijoiden työllistymiselle. Sen sijaan työpaikkaohjaajista seitsemän prosenttia oli tätä mieltä. Opiskelijoiden itsensä ilmoittama työllistymistilanne näyttää kohtuulliselta, vaikka kyselyyn vastattaessa keväällä 2004 vielä 43 % opiskelijoista ilmoitti, ettei heillä ole

**Taulukko 112.** Opettajien ja työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoiden työllistymiselle ja uuden henkilöstön rekrytoinnille työpaikoille (OPET = opettajat, TPOt = työpaikkaohjaajat)

Työssäoppimista koskeva väittämä	Vastaajaryhmä	Ei vastaa lainkaan	Vastaa jossain määrin	Vastaa melko hyvin	Vastaa erittäin hyvin
Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan	OPET % (n = 330)	0,6	13	38	48
	TPOt % (n = 420)	7	38	42	13
Työssäoppiminen on auttanut työpaikkamme uuden henkilöstön palkkaamista	TPOt % (n = 420)	40	27	22	10

työpaikkaa tiedossa. Kolmannes ilmoitti, että he tulevat työllistymään työssäoppimispaikkaan ja neljännekselle oli varmistunut työpaikka muualta.

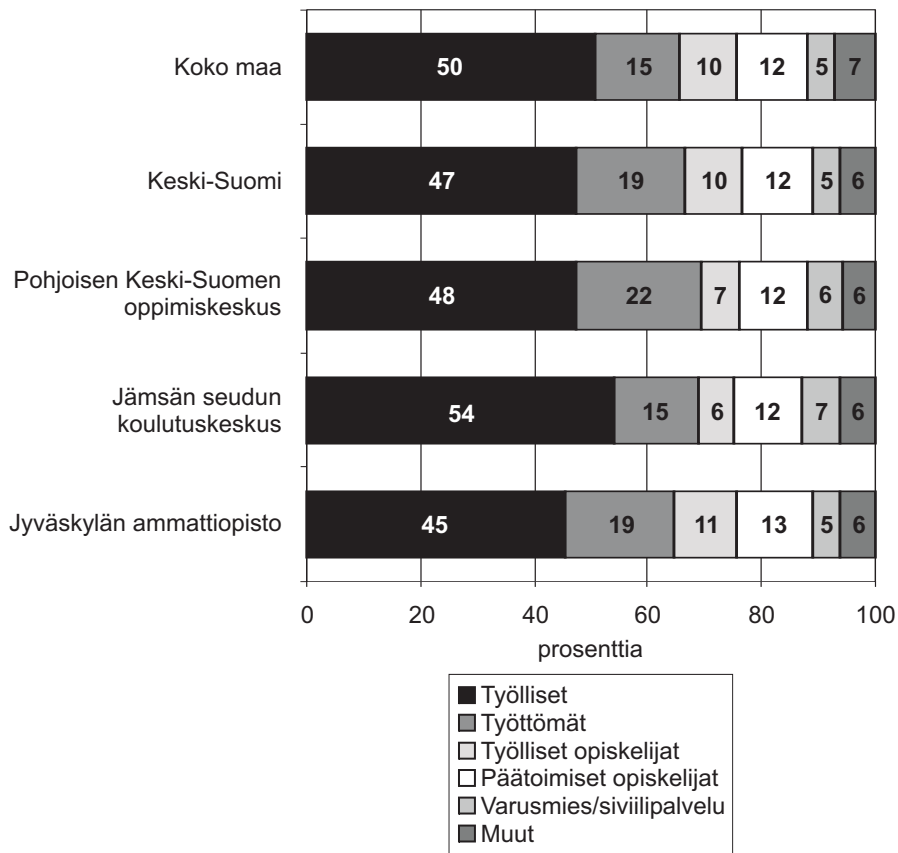
Edellä kuvatussa vertailussa Helsingin työssäoppimisen tutkimukseen ilmeni, että opiskelijoiden työllistymistilanne pääkaupunkiseudulla oli heikompi: siellä puolet opiskelijoista ilmoitti, ettei heillä ole työpaikkaa tiedossa ja neljännes ilmoitti saavansa työpaikan työssäoppimispaikasta. Kyselyajankohta suhteessa opiskelijoiden valmistumiseen oli Helsingissä kuitenkin monilla vastaajilla muutamaa kuukautta varhaisempi. Tilanne siis lienee varsin samankaltainen Helsingissä ja Keski-Suomessa.

Työpaikkaohjaajien näkemykset työvoiman rekrytoinnista heidän omalle työpaikalleen jakautuivat siten, että 40 % työpaikkaohjaajista oli sitä mieltä, ettei työssäoppiminen ollut helpottanut uuden henkilöstön palkkaamista lainkaan ja 60 % oli sitä mieltä, että ainakin jossain määrin työssäoppimisella oli ollut merkitystä tässä asiassa. Tässä on otettava huomioon, että varsinkin pienissä yrityksissä ei välttämättä rekryointitarvetta edes ole ollut olemassa, mikä on saattanut nostaa kielteisen vaihtoehdon valinneiden osuutta.

Kaiken kaikkiaan työssäoppimiselle asetetut työllistymistä ja rekrytointia koskevat tavoitteet näyttävät Keski-Suomessa saavutetun siinä mielessä, että kaikki osapuolet näkevät työssäoppimisella olleen selvää merkitystä näissä suhteissa. Kuitenkin opiskelijoista suuri osa oli vielä vailta työpaikkaa opiskelujensa viimeisten kuukausien aikana.

Työllistymisnäkökulmaa tarkasteltiin tämän tutkimuksen varsinaisen aineiston lisäksi myös Tilastokeskuksen (2005) tuottaman aineiston pohjalta (Kuvio 13). Tämä aineisto on hieman vanhempaa kuin tässä tutkimuksessa kerätty aineiston ja koskee ammatillista oppilaitoksista vuosina 1999–2002 valmistuneiden työllisyystilannetta keväällä 2002. Tämän aineiston mukaan Keski-Suomen ammatillisista oppilaitoksista valmistuneiden työttömyysaste oli korkeampi kuin koko valtakunnan keskiarvo. On kuitenkin huomattava, että tämä aineisto koskee ajankohtaa, jolloin työssäoppimista ei vielä nykymuodossaan toteutettu tai se oli vasta kehitteillä. Näin ollen johtopäätösten vetäminen työssäoppimisen merkityksestä työllistymiselle tämän tilastoaineiston perusteella ei ole mahdollista. Tilasto kuitenkin osoittaa Keski-Suomen osalta varsin haasteellisen tilanteen. Tässä tutkimuksessa saadut opettajien, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden varsin positiiviset arviot työssäoppimisen merkityksestä työllistymisen kannalta viittaavat siihen, että Keski-Suomessa tehty kehittämistyö on tässäkin mielessä tuottanut tulosta.

## Tulokset



*Kuvio 13. Peruskoulupohjaisen ammatillisen perustutkinnon vuosina 1999–7/2002 suorittaneiden pääasiallinen toiminta vuoden 2002 lopussa (Tilastokeskus 2005)*

### Työelämäntuntemuksen lisääntyminen oppilaitoksissa

Työssäoppimisen yleisiä tavoitteita ovat myös seuraavat (Tonet – työssäoppimisen tietopalvelu 2005):

- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- tehdä tunnetuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja

Opettajien työelämäjaksoja ja työpaikkaohjaajien oppilaitosvierailuja koskevat kysymykset liittyvät ensimmäiseen tavoitteeseen. Vastanneista opettajista kolmannes ilmoitti osallistuneensa opettajien työelämäjaksolle ja vastaavasti kaksi kolmannesta ei ollut osallistunut työelämäjaksolle. Kun kysyttiin halukkuutta osallistua tulevaisuudessa työelämäjaksolle, 80 % niistä opettajista, jotka eivät olleet osallistuneet työelämäjaksolle ilmoitti tulevaisuudessa aikovansa osallistua. Näin ollen ainoastaan 20 % opettajista oli sitä mieltä, ettei

aiolainkaan osallistua opettajien työelämäjaksoille. Näistä opettajista 30 % oli yhteisten aineiden opettajia. Sekä opettajista että työpaikkaohjaajista selvä enemmistö piti lisäkoulutuksen järjestämistä tarpeellisena.

Työelämä tiedon lisääntymisestä opettajat olivat melko yksimielisiä. Vastanneista opettajista 70 % ilmoitti työelämä tietämyksensä kasvaneen runsaasti viime vuosien aikana. Opettajien työelämä tuntemuksen syventäminen on siis lähtenyt Keski-Suomessa hyvin käyntiin.

Työssä oppiminen näyttää edistäneen työelämän toimintatapojen ja pelisääntöjen tunnetuksi tekemistä usean eri väylän kautta:

- työssä oppimiseen liittyvä yhteydenpito työpaikkoihin
- opettajien työelämä jaksot
- hankeyhteistyö
- opiskelijat

Viimeksi mainitusta, eli opiskelijoiden merkityksestä oppilaitosten työelämä tuntemuksen lisäämiseen kertovat seuraavat haastattelukatkelmat:

*Siitä sellaisesta vastavuoroisuudesta... on sellaisia työpaikkoja missä opiskelijat työssä oppimisjaksoillaan tuo sieltä työelämästä niitä asioita, mitä pitäis oppia. Tavallaan se on sellaista vuorovaikutusta. Ei pelkästään sitä että opiskelija menee oppimaan sinne työpaikalle vaan se voi tuoda palautetta niistä asioista mitä oppilaitoksessa nähdään tärkeiksi. Elikkä tavallaan sellaista yhteistä kehittämistä voi siinä tapahtua. Ja ehkä vähän tällaista tulevaisuuden ennakointiakin, elikkä minkä tyyppisiä asioita pitäis tulevaisuuden työntekijöitten osata. Se on sellanen mun mielestä aika tärkeä asia... sellainen asia mihinkä kokoajan pitää kiinnittää huomiota, että se ei oo helppo juttu, mutta se on yks tuon työssä oppimisen mahdollisuus kuitenkin.*

*Liittyy tähän ... asiaan, meidän toimialalla on sellainen vaihe menossa muutamaman yrityksen kanssa, jossa nimenomaan ollaan siinä, että kerätään ja pyritään systemaattisesti keräämään ja hyödyntämään se tieto, mitä ne opiskelijat tuo sieltä yrityksestä oppilaitokseen. Ja sitä tullaan käyttämään opetuksen suunnittelussa ja tässä sitten hyödyksi. Se on se seuraava askel tässä kehittämisessä.*

Haastatteluaineistojen perusteella työssä oppimisella näyttää olevan positiivisia vaikutuksia myös työelämän organisaatioille ja työyhteisöjen oppimiselle. Näitä tarkasteltiin jo edellä luvussa 5.3.6.

### 5.6.3 Eri alojen välinen yhteistyö työssäoppimistoimintojen kehittämisessä

Innovatiivisuuteen ja luovuuteen kuuluu usein tietynlainen rajojen ylittäminen, vuorovaikutus ja ideoiden hyödyntäminen joltain muulta kuin omalta osaamisalueelta (Csikszentmihalyi 1996). Tämän tutkimusraportin II-osassa käy ilmi, että Taitava Keski-Suomi -toiminnassakin yksi innovaatioiden synnyn ja leviämisen osatekijä on eri alojen välinen vuorovaikutus erilaisilla keskustelufoorumeilla. Myös työssäoppimisen kehittämisessä alojen välinen yhteistyö koettiin tärkeäksi. Samalla siinä koettiin kehittämisen tarvetta. Yhteistyön merkitys nähtiin kahtalaiseksi:

- 1) Alojen välinen yhteistyö voisi mahdollistaa autenttisia työelämäkokemuksia opiskelijoille, koska työelämässä on tyypillistä, että eri alojen ammattilaiset toimivat ajoittain tai jatkuvasti yhteistyössä muiden alojen ammattilaisten kanssa.
- 2) Alojen välinen yhteistyö mahdollistaisi myös hyvien käytäntöjen leviämisen eri aloille.

Näitä havainnollistavat seuraavat haastattelukatkelmat: (H = haastattelija, V = vastaaja)

V7: *...varsinkin tämmöisiä eri toimialojen välisiä yhteisiä käytäntöjä niitä, ihan tämmöisessä arkipäivän toteutuksessa on vaikee luoda ...*

V3: *Niin eli, kyllä mää väittäisin niin että vaikee on meidänkin löytää tämmöisiä erilaisia spesiaaleja käytäntöjä, koska liian vähän ne eri toimialat tietää niistä toistensa käytänteistä. Että jos me tässä keskustellaan, se antaa jonkinlaisen kuvan, mutta ei meillä oo ehkä sitä yli toimialojen menevää kuvaa siitä kuitenkaan.*

H: *Tarvittaisko sitä?*

V1: *Mun mielestä kyllä, että se niin kuin... jos ajatellaan näitä työssäoppijoita eri alan yrityksissä niin se on tullut tavallaan työelämältäkin se toive... Jos minä puhun jostakin graafisesta alasta ja siihen liittyvistä jutuista niin siellähän on paljon työssäoppimispaikkoja, esimerkiksi sähköalan ihmisille, jotka pitää niitä asioita kunnossa ja kunnossapitopuolta ja aivan hyvin sinne näihin graafisen alan työssäoppimispaikkoihin vois tulla sähköpuolen työssäoppijoita, sitten on tiettyjä logistisia juttuja, mitä voidaan tehdä siellä. Yleensä, jos aatellaan jotain yritystä, niin jotakin tuotetta siellä aina tehdään ja jonnekinhan se aina kuljetetaan ja niin pois päin. Ja miksei siinä voi olla auto- ja kuljetuspuolikin mukana siinä samassa jutussa. Näitä kokoajan mietitään ja tämmöisiä on kehitteilläkin tälläkin hetkellä ja siinä suuntaan niinkun mennään. Ei se saa olla pelkästään niin, että graafisen alan ihmiset on kirjapainossa ja autoalan ihmiset ovat pelkästään auto- ja kuljetusalan yrityksissä vaan tota, näitä voi olla ihan mun mielestä tulevaisuudessa ihan niinkun sekaisinkin.*

H: *tuleeko jotakin konkreettista esitystä mieleen, millä tavalla tätä vois edistää tätä tämmöistä alojen välistä yhteistyötä ja niitten...*

V4: *Joo, no mulle tulee mieleen sellanen matkailualalta, elikkä tuota mulle tutuim-malta alalta, eli sellainen matkailun ohjelmapalvelujen tuottamisen koulutusohjel-ma ja opiskelijoiden työssäoppiminen, johon vois kytkee tuota tavalla tai toisella kaikkia aloja, kun ajattelee että siinä on joku matkailutuote siihen saadaan näitä ravitsemispalveluja ja sit saadaan logistiikkaan ja siihen voitais ottaa jotain hyvin-vointipalveluja mukaan. Ja niinku rakentaa siitä, että jotain sellaista ideointia on ollut, mutta käytännössä kauheen vähän vielä kokeiltu.*

Eri toimiajajojen välisten työssäoppimispaikkojen luominen nähtiin tärkeänä, mutta samal-la käytännössä varsin haasteellisena tehtävänä. Tässä nähtiin ongelmana erityisesti oppilai-tosten toiminnan jäykkyys:

V2: *Niin tuli tästä organisoinnista mieleen noin **oppilaitosympäristöissä, että vois ajatella että eri aloilta ihmiset muodostaisivat tämmöisen työssäoppimistii-min tai joku tämmönen joka vaihtais tätä tietoo ja samalla vois vaihtaa maakun-nassa eri kuntayhtymissä tai oppilaitoksissa olevat ihmiset. Sillä olis joku väylä olemassa.***

...

H: *Kuulostaa mielenkiintoiselta ajatukselta, että samassa yrityksessä oliskin hyvin eri alan opiskelijoita, mutta sehän tarkoittaa myös sitten teidän ops- puolella täällä koulussa pitäis miettiä sitä uudelta kantiltä. Se tarkoittais pedagogisesti montaa asiaa, sekä koulupuolella että siellä työpaikalla. Sen sijaan vois olla moottori kou-lun puolelta tän yhteistyön rakentamiseen. Se kuulostaa viehättävältä, mutta toi-saalta aika vaativalta.*

V3: *Niin se ainakin logistiikassa on nähtävissä tietyllä tavalla tuommoista in-tegroitumista, että eri toiminnot erilaisten yritysten toiminnot integroituu toi-siinsa, että tota... tapahtuuko se sitä kautta se sysäys tähän vai että voisko se ta-pahtua jo ennen täältä meidän toimesta tietyllä tavalla **sysäämistä siihen moni-osaamiseen jonkin tietyn asian ympärille.***

V1: *Kyllä varmasti suuntaus siihen menee... työssäoppimispaikat on monella-kin alalla kortilla ja niitä pitää niinku saada, pitäis saada lisää ja tulis niinku monipuolisempia. Kyllä silloin **hyödyntämätön on just nää muitten toimialojen vastaavat työssäoppimispaikat...** Melkein lähes kaikissa toimialoissa on jonkin-*



## Tulokset

*laista viestinnällistä toimintaa olemassa ja niin poispäin... johon tämä minun toimiala vois tulla ja taas näissä minun toimialan yrityksissä on paljon sellaisia asioita on ravitsemuspuolta sun muuta, mihin vois muut toimialat tulla.... Toi on... teidän näkemyksenne on hirveen hyvä siitä ja musta tuntuu että tuolla kentällä tää homma vois jollain tavalla toimia, mutta kouluorganisaatiossa se on minun nähdäkseni tänäkin päivänä niin jäykkä, että sitä on vaikea ajaa sisään niinku täällä, että toimialat tekis täällä sitä yhteistyötä. Kyllä ne on niin omiin bunkkereihinsa sijoittunut.... Mutta musta tuntuu että tuo työelämä on se mahdollisuus että sieltä jos tulis se esimerkki, niin se vois kehittyä myös täällä päässä.*

*V5: Mää nään kans, ettei se tämmöisenä omaehtoisena hommana – vaikka me sovittais me oltais tässä ja sovittais, että näin ruvettais toteuttamaan, vaan siihen pitäis jotenkin, sanoisko mahdollistaa tai organisoida, että näin alkais tapahtuu. Siihen pitäis niinku selkeesti antaa viesti, että näin pitää tapahtua ja siihen joku, sanoisko resurssi tai joku joka alkas tekeen sitä... Se ajatus että yhtäkkiä oivallettais ja alettais tekeen, nii siihen mäkään en jaksa usko.*

## Yhteenveto

- Työssäoppimiselle asetetut yleiset tavoitteet koulutuksen ja työelämän lähentämisestä ja työelämätietämyksen lisääntymisestä oppilaitoksissa on saavutettu hyvin.
- Tavoitteet valmistuneiden työllistymisen ja uuden työvoiman rekrytoinnin edistämisestä näyttävät myös saavutetun ainakin kohtalaisesti.
- Työssäoppimisen toteutuksessa sosiaali- ja terveysala on ainut ala, joka on päässyt työssäoppimisen järjestämisessä tavoitemallinsa eli konnektiivisen mallin mukaisiin käytäntöihin. Myös luonnonvara-alalla ollaan lähellä konnektiivista mallia.
- Teknisellä alalla esiintyy muita aloja enemmän perinteisen työssäoppimisen mallin piirteitä.
- Yksi keskeinen kehittämisen kohde työssäoppimisessa voisi olla alojen välisen yhteistyön kehittäminen.



## 6 Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Tämän Taitava Keski-Suomi -arviointitutkimuksen ensimmäisen osahankkeen tarkoituksena oli analysoida työssäoppimisen toteuttamista Keski-Suomen ammatillisessa koulutuksessa. Tutkimus lienee laajin tähän asti Suomessa toteutetuista työssäoppimista koskevista tutkimuksista. Tutkimustietoa hankittiin kaikilta työssäoppimisen osapuolilta: opiskelijoilta, opettajilta, työpaikkaohjaajilta sekä monella taholla toimivilta oppilaitosten ja työelämän yhteistyön kehittäjiltä. Aineistoa kerättiin kyselylomakkein ja haastatteluin.

Opiskelijakysely suunnattiin kaikille viimeisen vuoden opiskelijoille, koska heillä on eniten kokemusta työssäoppimisesta. Tällä tavoin mahdollistui myös tulosten vertailu aiemmin Helsingin kaupungissa toteutettuun opiskelijoiden työssäoppimisen tutkimukseen. Myös opettajakysely tehtiin kokonaistutkimuksena: kysely lähetettiin kaikille Keski-Suomen ammatillisille opettajille ja siihen pyydettiin vastaamaan myös niitä opettajia, jotka eivät varsinaisesti olleet tekemisissä työssäoppimisen organisoimisen kanssa. Työpaikkaohjaajakyselyä varten tehtiin satunnaisotanta. Kyselylomakeaineistoja täydennettiin 28 henkilön haastatteluilla.

Työssäoppimisen lisäksi Taitava Keski-Suomi -tutkimuksessa tarkasteltiin oppilaitosten ja työelämän verkostoitumista ja yhteistyötä sekä oppimista työyhteisöissä. Näitä teemoja tarkastellaan osaraportissa II Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen (Tynjälä, Nikkanen, Volanen & Valkonen 2005). Tutkimuksessa kerätty haastatteluaineisto liittyy pääosin näihin teemoihin. Jossain määrin haastatteluaineistoja käytettiin myös tässä työssäoppimista koskevassa osatutkimuksessa.

Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

Seuraavassa tarkastelemme työssäoppimisen tutkimuksen keskeisiä tutkimustuloksia. Annamme myös joitakin käytännöllisiä suosituksia työssäoppimisen edelleen kehittämiseksi.

### **Tutkimuksen toteuttamisesta ja aineiston edustavuudesta**

Tutkimuksessa kerättiin kolme laaja kyselylomakeaineistoa ja sitä täydentävä haastatteluaineisto. Lomakekyselyissä suuri haaste on vastausprosentin saaminen riittävän korkeaksi. Tämän vuoksi tässä tutkimuksessa pyrittiin monin tavoin edistämään kohderyhmien vastaamista tutkimukseen. Tässä käytettiin seuraavia toimenpiteitä:

- Tutkimuksesta valmistettiin informaatiolehtinen, jota jaettiin laajasti paperimuotoisena ja sähköpostitse opettajille, työpaikkaohjaajille ja opiskelijoille ennen aineistonkeruuta.
- Oppilaitoksissa järjestettiin informaatiotilaisuuksia, jossa esiteltiin tutkimusta, vastattiin kysymyksiin ja sovittiin aineistonkeruuta varten yhdyshenkilöt.
- Kyselylomakkeisiin vastaaminen mahdollistettiin kahdella eri tavalla: joko internetkyselynä tai perinteisenä paperikyselynä.
- Varsinaisen vastausajan loppupuolella lähetettiin muistutuksia vastaamisesta ja oliin yhteydessä yhdyshenkilöihin.
- Vastaamisaikoja pidennettiin.
- Työpaikkaohjaajille annettiin vastaamisesta palkkioksi t-paita.

Näiden toimenpiteiden ansiosta kyselyjen vastausprosentit saatiin melko hyviksi. Opiskelijakyselyyn vastasi lähes 60 % opiskelijoista (n = 1072) ja työpaikkaohjaajien kyselyyn 53 % niistä, joille lomake lähetettiin satunnaisotannan pohjalta (n = 420). Opettajien vastausprosentti jäi jonkin verran matalammaksi; opettajista kyselyyn vastasi 42 % (n = 330). Tätäkin voidaan kuitenkin pitää kohtuullisena kyselylomaketutkimuksen vastausprosenttina.

Kyselylomakeaineistot eivät katoanalyysin pohjalta ole juurikaan vinoutuneita, vaan vastaavat melko hyvin alueellisia ja koulutusalohtaisia opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien suhteellisia osuuksia.

### **Työssäoppimisen järjestämisen käytännöistä**

Taitava Keski-Suomi -hankekokonaisuuden strategiassa korostetaan, että työssäoppiminen on nostettava osaksi kaikkien oppilaitosten opetuksen ja työelämäsuhteiden kehittämistä ja siihen on kaikkien opettajien osallistuttava (ks. luku 1.1.). Tähän tavoitteeseen ei olla vielä tällä hetkellä päästy, sillä kyselyyn vastanneista opettajista lähes kolmannes ilmoitti, ettei osallistu työssäoppimisen suunnitteluun tai toteutukseen millään tavalla. Erityisesti näitä opettajia oli yhteisten aineiden opettajissa, mutta myös ammatillisten aineiden opet-

tajista lähes neljännes ilmoitti, ettei osallistu tähän toimintaan. On muistettava, että suurin osa opettajista ei vastannut tutkimuskyselyyn lainkaan ja että vastanneet opettajat ovat ehkä muutenkin muita aktiivisempia työelämäyhteisissä. Tämä merkitsee sitä, että todellisuudessa sellaisten opettajien osuus, jotka eivät osallistu työssäoppimisen kehittämiseen, voi olla vieläkin suurempi.

Vastanneista opettajista vajaa puolet oli sitä mieltä, että työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä. Tämä on yllättävän pieni osuus, sillä oletuksena oli, että työssäoppiminen olisi lisännyt yhteistyötarvetta lähes kaikilla opettajilla esimerkiksi opetus-suunnitelmatyössä, käytännön opetustyössä ja työssäoppimisen järjestelyissä. Erityisesti konnektiivisen mallin mukaisesti toteutettuna työssäoppiminen edellyttäisi aktiivista yhteistyötä opettajien välillä, käsittäen sekä ammatillisten aineiden opettajat että yhteisten aineiden opettajat.

Työssäoppimisen järjestäminen on opettajakyselyn mukaan hoidettu useimmiten hajautetun organisointimallin mukaisesti (Nikander 2000). Toisin sanoen oppilaitoksessa jokaisella opetusryhmällä on työssäoppimisen vastuuhenkilö, joka hoitaa käytännön järjestelyjä ja yhteydenpitoa työpaikoille. Neljännes opettajista vastasi, että työssäoppiminen on organisoitu tiimimallin mukaisesti, eli työelämäyhteisyyttä organisoiti oppilaitoksessa usean hengen tiimi. Jonkin verran toimitaan myös keskitetyn mallin mukaisesti, eli yksi opettaja hoitaa useamman opetusryhmän työssäoppimisen järjestelyjä. Tiimimallin käyttö oli tavallisinta matkailu- ravitsemus- ja talousalalla.

Työssäoppimispaikan hankkiminen voidaan nähdä toisaalta pedagogisena kysymyksenä, toisaalta oppilaitosten ja työelämän väliseen toimintakulttuuriin liittyvänä kysymyksenä. Pedagogisesti ajatellen työssäoppimispaikan hankkiminen voidaan katsoa yhdeksi tärkeäksi oppimistehtäväksi, jonka kautta opiskelija voi kehittää omatoimisuuttaan ja itseluottamustaan ja voittaa jännityksiä ja pelkoja, jota usein tällaisiin tilanteisiin liittyy. Tässä mielessä työssäoppimispaikan omatoimista hankintaa voi suositella hyvänä käytäntönä. Keski-Suomessa useimmilla aloilla toimitaankin tämän mukaisesti. Suurin osa opiskelijoista hankkii itse työssäoppimispaikkansa. Tämä on käytäntönä varsinkin kaupan- ja hallinnan, matkailu- ravitsemus- ja talousalalla sekä luonnonvara-alalla. Toisaalta erityisesti suurissa julkisen alan organisaatioissa saatetaan toivoa, että opiskelijat eivät käy kyselemässä paikkoja, vaan järjestelyt hoidetaan keskitetysti oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä. Viimeksi mainittu käytäntö on tyypillinen sosiaali- ja terveysalalla.

Oppilaitoksen ja työpaikan välinen yhteistyö on melko vilkasta sekä opettajien että työpaikkaohjaajien vastausten mukaan. Opettajat käyvät työpaikoilla useammin kuin työpaikkaohjaajat oppilaitoksissa, mikä on täysin odotettua. Toisaalta työpaikkaohjaajat toivoivat opettajien vierailuja vieläkin useammin sekä opiskelijoiden ohjaukseen ja arviointiin liittyen että muuhun yhteistyöhön liittyen. Opettajat olisivat yhä useammin tervetulleita myös opettajien työelämäjaksoille.

Haastatteluaineistojen pohjalta tuli esiin, että työssäoppimisen käytännöissä noudatellaan paljolti Pohjosen (2005) hahmottelemia ihanteellisia työssäoppimisen järjestämisen piirteitä (ks. luku 2.2). Keski-Suomessa on toteutettu yhteiset kirjalliset sopimuskäytännöt, tehty paljon työtä yritysten johdon ja henkilöstön motivoimiseksi sekä koulutettu runsaasti työpaikkaohjaajia. Työssäoppimisen kehittäminen on ollut suunnitelmallista ja tavoitteellista.

Haastatteluaineistossa tuli esille myös eri koulutusalojen välinen yhteistyö eräänä mahdollisuutena kehittää työssäoppimisen järjestelyjä. Tällä olisi kaksi etua. Toisaalta alojen välinen yhteistyö edistäisi työssäoppimisen hyvien käytäntöjen leviämistä alalta toiselle. Toisaalta opiskelijoille avautuisi mahdollisuus kokemukseen työskentelystä eri alojen ammattilaisten kanssa, mikä lisäisi työssäoppimisen autenttisuutta. Työelämässähän eri alojen ammattilaisten yhteistyö on varsin tavallista.

Opetussuunnitelman perusteissa painotetaan työssäoppimisen jakamista useaan eri jaksoon. Tämä toteutui hyvin kaikilla aloilla.

Työssäoppimisen organisoinnista sinänsä ei ole mahdollista antaa mitään yksiselitteisiä ohjeita tai suosituksia, koska sen järjestämiseen vaikuttavat monet tekijät oppilaitoksessa ja työpaikoilla. Kuitenkin yleisellä tasolla suosittelemme, että

- työssäoppimisen organisoinnissa ja laajemminkin työelämäyhteistyössä opettajien välistä keskinäistä yhteistyötä ja tiimityötä lisätään,
- ammatillisten aineiden ja yhteisten aineiden opettajien välistä yhteistyötä lisätään,
- työssäoppimispaikan hankinta hoidetaan opiskelijoiden oppimistehtävänä silloin kun se on mahdollista,
- opettajat lisääisivät yhteydenpitoa työpaikkoihin ja osallistuivat entistä enemmän opettajien työelämäjaksoille,
- työssäoppimisen järjestelyissä kehitettäisiin myös toimialojen ja koulutusalojen välistä yhteistyötä. Tämä edistäisi hyvien käytäntöjen leviämistä alojen välillä sekä mahdollistaisi opiskelijoille kokemukset eri alojen ammattilaisten välisestä yhteistoiminnasta. Alojen välinen yhteistyö työssäoppimisessa voisi kytkeytyä projekti- tai hanketoimintaan.

### **Opiskelijoiden ennakoivainen valmistautuminen työssäoppimiseen ja ohjaus työpaikoilla**

Opetussuunnitelman perusteet edellyttävät, että oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten ja että työssäoppimispaikassa opiskelijan ohjaus, valvonta ja palautteen antaminen on hyvin järjestetty. Valtaosa tutkimukseen osallistuneista keskisuomalaisista työssäoppijoista oli tyytyväisiä oppilaitoksesta saamaansa ennakoivaiseen valmistautumiseen. Noin 17 % opiskelijoista koki valmistautumisessa olleen jotain puutteita. Koetut puutteet liittyivät useimmiten ennakkoinformaatioon, jota olisi haluttu saada enemmän tai täsmällisempänä.

Konnektiivisen työssäoppimismallin kannalta yksi kiinnostava kysymys on, missä määrin yhteisten aineiden opettajat osallistuvat työssäoppimisen ohjaukseen. Tässä havaittiin selkeät erot alojen välillä ennakkovalmennukseen liittyen. Useimmilla aloilla vain 8–11 % opiskelijoista ilmoitti saaneensa yhteisten aineiden opettajalta ennakkovalmennusta. Sen sijaan sosiaali- ja terveysalalla 16 % opiskelijoista ilmoitti yhteisten aineiden opettajan antaneen valmennusta.

Opiskelijat olivat suurimmaksi osaksi tyytyväisiä myös työpaikalla saamaansa ohjaukseen. Yli 90 % vastanneista opiskelijoista oli sitä mieltä, että yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin ja ohjaaja oli tarvittaessa tavoitettavissa. Ohjauksen tarpeessa oli kuitenkin vaihtelua eri alojen välillä. Kulttuurialan opiskelijoista yli 40 % ja sosiaali- ja terveysalan opiskelijoista yli 30 % ilmoitti kaivanneensa enemmän ohjausta työpaikalla. Kulttuurialan ja teknisen alan opiskelijat vastasivat muita useammin ohjausta liittyviin kysymyksiin siten, etteivät he edes tarvinneet ohjausta. Eniten lisäohjauksen tarvetta ilmeni työturvallisuuteen liittyvissä asioissa, sekä arviointiin, palautteeseen ja ammattitaidon kehittämiseen liittyen.

Erityisesti sosiaali- ja terveysalan opiskelijoiden kokema lisäohjauksen tarve on mielenkiintoinen ilmiö, sillä alan opiskelijat antoivat kaikkien eri ohjausmuotojen kohdalla muita aloja korkeammat arviot saamastaan ohjauksesta. Sekä keskustelevat ohjauksen muodot että koulusta annetut tehtävät samoin kuin itsearviointi ja reflektointi olivat sosiaali- ja terveysalalla opiskelijoiden mukaan yleisempiä kuin muilla aloilla. Myös opettajakyselyssä ohjaukseen liittyvät keskiarvot olivat sosiaali- ja terveysalan opettajilla kaikkein korkeimmat. Näyttääkin siltä, että sosiaali- ja terveysalan opiskelijat saavat eniten ohjausta, mutta että he silti kaipaavat edelleen ohjausta vieläkin enemmän. Tämä sama ilmiö havaittiin myös edellä mainitussa Helsingin kaupungin työssäoppimisen tutkimuksessa.

Kun opettajilta ja työpaikkaohjaajilta kysyttiin suurimpia ongelmia työssäoppimisen järjestämisessä, molemmat ryhmät mainitsivat yhdeksi suurimmista ongelmista opiskelijoiden ohjauksen ja palautteen antamisen työpaikoilla. Kaikki vastaajaryhmät siis kokevat ohjauksessa olevan vielä kehitettävää. Tutkimuksessa tuli myös esille, että monet opettajat kokevat työssäoppimisen ohjaamiseen ja työelämäyhteistyöhön varatun ajallisen resurssin riittämättömäksi.

Opiskelijoiden ennakkovalmennukseen ja ohjaukseen liittyen tulosten perustella voidaan suositella seuraavaa:

- Sosiaali- ja terveysalan käytäntö, jossa myös yhteisten aineiden opettajat toimivat usein työssäoppimisen yhdyshenkilöinä ja ennakkovalmennuksen antajina voisi olla hyvä käytäntö myös muilla aloilla. Tämä lisäisi yhteisten aineiden opetuksen kytkentää työssäoppimiseen ja vastaisi konnektiivisen koulutusmallin ideaa.
- Opiskelijoiden ohjaukseen työpaikoilla on syytä kiinnittää huomiota kaikilla aloilla, vaikka opiskelijoiden kokema ohjaustarve vaihtelee aloittain. Työpaikkaoh-

jaajien koulutus sekä vuorovaikutuksen lisääminen opettajan ja työpaikkaohjaajien välillä, opettajien tiheämmät vierailut työpaikoilla ja yhteiset ohjauskeskustelut voisivat olla keinoja ohjauksen kehittämiseksi. Työpaikkaohjaajakoulutukseen on syytä kehittää joustavia malleja, jotka mahdollistavat koulutuksen myös omalta työpaikalta käsin. Tämä on tarpeen erityisesti pienissä yrityksissä, joista työntekijät eivät välttämättä pääse irrottautumaan koulutukseen työpaikan ulkopuolelle.

- On pohdittava keinoja, joilla opettajien ajallisia resursseja työssäoppimisen ohjaukseen, arviointiin ja yleensä työelämäyhteistyöhön voitaisiin lisätä.

### Opiskelijat osana työyhteisöä

Työpaikalla tapahtuva oppiminen on luoteeltaan sosiaalista, osallistuvaa oppimista. Työpaikan sosiaalisilla käytännöillä ja työntekijöiden muodostamilla epävirallisilla yhteisöillä on keskeinen merkitys siinä, minkälaiseksi oppijan kokemus työstä ja työssäoppimisesta muodostuu. Tämän vuoksi opiskelijoiden ottaminen osaksi työyhteisön toimintaa on tärkeää. Paitsi omat oppimisen kokemukset, tärkeitä ovat myös kokemukset siitä, että opiskelijan osaamista arvostetaan ja että hänelläkin on jotain annettavaa työyhteisölle. Tässä tutkimuksessa opiskelijoiden kokemukset työyhteisöistä ja niihin osallistumisesta olivat voittopuolisesti positiivisia. Lisäksi kaupan ja hallinnon, sosiaali- ja terveysalan sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalan opiskelijoista suurin osa koki työelämäjaksollaan, että työpaikalla myös muut oppivat heiltä ja että heidän osaamistaan arvostettiin. Erityisesti haastatteluai-neistoista kävi ilmi, että työssäoppimisen organisointi ja opiskelijoiden tuleminen työpaikoille voivat edistää monella tavalla työyhteisöjen toimintaa.

Osa opiskelijoista oli myös kokenut yhteistyön hankalaksi työpaikalla. Lisäksi pieni osa opiskelijoista ilmoitti joutuneensa kiusatuksi työssäoppimispaikalla.

Työyhteisöjen toimivuudesta voidaan vetää seuraavat johtopäätökset:

- Opiskelijat on pääsääntöisesti otettu myönteisellä tavalla osaksi työyhteisöä.
- Työssäoppiminen on saanut aikaan työpaikoilla työyhteisön oppimisprosesseja.
- Jonkin verran opiskelijoilla on myös negatiivisia kokemuksia työyhteisöstä. Tällaisia tilanteita varten opiskelijoita olisi hyvä valmentaa etukäteen ja rohkaista heitä ottamaan negatiiviset kokemukset puheeksi työpaikkaohjaajan tai ohjaavan opettajan kanssa.

### Työssäoppimisen mallit Keski-Suomessa

Yksi tämän tutkimuksen keskeisiä kysymyksiä oli, minkälaisen mallien mukaisesti työssäoppimista on Keski-Suomessa toteutettu. Tarkastelun pohjana käytettiin Guilen ja Griffithsin (2001) esittämiä koulutuksen ja työelämän yhteistyön malleja, joita ovat seuraavat:

perinteinen malli, kokemuksellinen malli, avaintaitomalli, työprosessimalli ja konnektiivinen malli. Näistä Guile ja Griffiths pitävät erityisesti konnektiivista mallia ihanteellisena. Tälle mallille on tyypillistä opetussuunnitelmallinen kouluoppimisen ja työssäoppimisen kytkeä, tiivis yhteistyö ja kumppanuus oppilaitosten ja työpaikkojen välillä, formaalin ja informaalin oppimisen tarkoituksellinen kytkeä sekä teorian ja käytännön sekä itsesäätelytaitojen oppimisen integrointi ja tätä kautta reflektiivisen ammatillisuuden tukeminen (eli integratiivinen pedagogiikka, ks. luku 3.3). Perinteisen mallin mukaan taas oppimisen oletetaan tapahtuvan automaattisesti työssä, eikä sitä näin ollen tarvitse mitenkään erityisesti tukea tai ohjata, eikä oppilaitoksen ja työpaikan välillä tarvita paljonkaan vuorovaikutusta. Työssäoppimisen malleihin liittyviä kysymyksiä sisältyi kaikkien osapuolten kyselyihin ja haastatteluihin, joten tilanteesta voidaan saada varsin kattava kuva.

Yleisenä piirteenä työssäoppimisen mallien suhteen voidaan todeta, että Keski-Suomessa on selvä suuntaus perinteisen mallin mukaisesta työssäoppimisen toteutuksesta kohti muita toteutustapoja. Opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien näkemykset poikkesivat toisistaan johdonmukaisesti siten, että opiskelijoiden piirissä havaittiin perinteisen mallin mukaista työssäoppimisen toteuttamista useammin kuin opettajien ja työpaikkaohjaajien. Opettajilla ja työpaikkaohjaajilla näyttää siis olevan hieman positiivisempi kuva työssäoppimisesta kuin opiskelijoilla.

Toinen keskeinen piirre työssäoppimisen malleihin liittyen on se, että koulutusalojen välillä on huomattavia eroja työssäoppimisen toteuttamisessa. Nämä erot näyttäytyivät johdonmukaisesti samalla tavoin eri aineistoissa eli opiskelijoiden, opettajien, työpaikkaohjaajien, kehittämisspäälliköiden ja muiden haastateltujen kuvaamana. Kaikkien aineistojen tulokset osoittavat, että sosiaali- ja terveysalalla työssäoppimista toteutetaan konnektiivisen mallin mukaisesti. Konnektiivinen malli ilmenee alalla monin eri tavoin: siellä opettajista suurin osa osallistuu tavalla tai toisella työssäoppimisen toteuttamiseen, opetussuunnitelmissa huomioidaan työssäoppimisen kytkeä eri aihealueisiin, ammatillisten aineiden opetuksen lisäksi myös yhteisten aineiden opetus on kytketty työssäoppimiseen, kouluoppimista ja työssäoppimista kytketään toisiinsa erilaisin tehtävin, opiskelijoiden reflektointia tuetaan jne.

Konnektiivisen mallin piirteitä esiintyy myös muilla aloilla, erityisesti matkailu- ravitsemis- ja talousalalla, kaupan ja hallinnon alalla sekä luonnonvara-alalla. Sen sijaan tekniikan ja liikenteen alalla sekä kulttuurialalla on eniten vielä nähtävissä perinteisen työssäoppimismallin piirteitä.

Työssäoppimisen toteuttamismallien erilaisuus eri aloilla ei luonnollisestikaan ole keski-suomalainen piirre, vaan kyse on laajemmista eri aloilla vallitsevista toimintakulttuureista. Myös Helsingin kaupungissa toteutetussa työssäoppimisen tutkimuksessa (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005) saatiin samanlaisia tuloksia, tosin siellä ainoastaan opiskelijoiden arvioimana. Myös Helsingin tutkimuksessa sosiaali- ja terveysala erottui konnektiivi-



Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

sen mallin toteuttajana ja vastaavasti teknisellä alalla näkyi muita aloja enemmän perinteisen mallin vaikutus.

Työssäoppimisen mallien toteutumisesta Keski-Suomessa voidaan tehdä seuraavat johtopäätökset:

- Perinteisen mallin mukaisesta työssäoppimisen järjestelystä on selkeästi pyritty luopumaan.
- Perinteisen mallin piirteitä kuitenkin esiintyy vielä erityisesti tekniikan ja liikenteen alalla.
- Opiskelijat havaitsivat työssäoppimisen järjestelyissä enemmän perinteisen mallin mukaisia käytäntöjä kuin opettajat ja työpaikkaohjaajat.
- Useimmilla aloilla tavoitellaan työprosessimallin ja konnektiivisen mallin mukaisia käytäntöjä.
- Useimmilla aloilla esiintyy kokemuksellisen mallin, avaintaitomallin, työprosessimallin ja konnektiivisen mallin piirteitä.
- Sosiaali- ja terveystieteiden on päässyt konnektiivisen mallin mukaisen työssäoppimisen toteuttamiseen, ja luonnonvara-ala on lähellä sitä.

Työssäoppimismallien kehittämisestä esitämme seuraavia suosituksia:

- Alojen välistä yhteistyötä lisätään työssäoppimismallien ja niihin liittyvien hyvin käytäntöjen edelleen kehittämiseksi ja levittämiseksi alalta toiselle.
- Konnektiivisen mallin toteuttamista edistetään systemaattisesti opetussuunnitelmatyöllä, opettajien välistä yhteistyötä lisäämällä, yhteisten aineiden opetuksen yhteyksillä entistä tiiviimmin työssäoppimiseen sekä opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutuksella, joka voitaisiin mahdollisesti toteuttaa yhteiskoulutuksena.

### **Työssäoppimisen tulokset**

Työssäoppimisen tulokset ovat erittäin hyvät sekä opiskelijoiden, opettajien että työpaikkaohjaajien arvioimana. Opiskelijat näyttävät oppivan työpaikoilla opetussuunnitelman perusteiden ja työssäoppimisen tavoitteiden mukaisesti sekä ammatillisia taitoja että yleisiä työelämätaitoja kuten kommunikaatio- ja yhteistyötaitoja. Kaikkein eniten opiskelijat kokivat oppineensa itsenäisyyteen liittyviä asioita kuten aloitteellisuutta, itseluottamusta ja itsenäistä työskentelyä. Seuraavaksi eniten opittiin ammatillisia taitoja, tiimityötaitoja ja oppimistaitoja. Myös kehittämisorientaatio ja kriittinen reflektio sekä ammatillinen identiteetti saavat vahvistusta työssäoppimisessa.

Hyviä oppimistuloksia selittää osaltaan opiskelijoiden motivaatio. Opiskelijoista valtaosa oli selvästi oppimisorientoituneita. Toisaalta oppimisen tuloksia selittävät hyvät työyhteisökokemukset. Tehdyn regressiomallin mukaisesti voidaan todeta, että työssäoppimisessa menestys riippuu keskeisesti sekä opiskelijan itseensä liittyvistä tekijöistä että työpai-

kan olosuhteisiin liittyvistä tekijöistä. Opiskelijan menestys ei siis ole pelkästään ”opiskelijasta itsestään kiinni”, vaikka motivaatiolla onkin tärkeä merkitys. Työpaikan olosuhteet ovat lähes yhtä tärkeitä menestystä selittäviä tekijöitä. Erityisesti myönteiset kokemukset työyhteisöstä ja opiskelijoiden ottaminen mukaan työyhteisöön, heidän osaamisensa hyödyntäminen ja ohjaajan tavoitettavuus, selittivät hyvää menestymistä. Myös runsas keskustelu työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa oli menestymisen kannalta tärkeää.

Välttämisorientaatio on yksi työssäoppimisen menestystä negatiivisessa mielessä selittäviä tekijöitä. Toisin sanoen mitä korkeampi opiskelijan välttämisorientaatio on, sen heikompi on hänen menestyksensä työssäoppimisessa.

Koulutusalojen välillä oli eroja oppimistuloksissa. Sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijat arvioivat omaa oppimistaan kaikkien oppimistulosten suhteen kaikkein positiivisimmin. Tämä ilmeni sekä kysyttäessä erilaisia oppimisen muotoja että varsinaisia oppimistuloksia. Kaikkein matalimmat keskiarvot oppimisen eri muodoista oli luonnonvara-alalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla. Tässäkin tutkimustulokset vastaavat aiemmin Helsingissä toteutetun tutkimuksen tuloksia. Myös siellä sosiaali- ja terveystieteiden opiskelijoiden arviot oppimisestaan olivat muita aloja positiivisemmat ja teknisellä alalla keskiarvot olivat muita aloja matalammat. Tulokset saattavat selittyä sillä, että teknisellä alalla työssäoppimisessa mahdollisesti painottuu enemmän taitojen soveltaminen kuin oppiminen. Toisaalta tulos saattaa johtua myös siitä, että sosiaali- ja terveystieteillä tunnustetaan oppiminen ja sen tulokset selvemmin, koska alalla kiinnitetään ohjauksessa muita aloja enemmän huomiota oman oppimisen reflektointiin ja itsearviointiin. Tätä tukee se johdonmukainen tulos, että itsearviointitaitojen sekä kriittisen reflektion keskiarvo oli sosiaali- ja terveystieteillä korkein.

Jonkin verran opiskelijat ilmoittivat oppineensa työpaikoilla myös negatiivisia asioita kuten pinnaamista, huonoja käytänteitä tai alan haittapuolia. Negatiivisten asioiden oppimista oli vähiten sosiaali- ja terveystieteillä ja eniten matkailu- ravitsemus ja talousalalla sekä tekniikan ja liikenteen alalla.

Oppimistulosten tarkastelussa ilmeni joitakin alueita, joilla melko suuri osa opiskelijoista ilmoitti, ettei ollut lainkaan oppinut kyseistä asiaa. Näitä olivat vieraan kielen käyttäminen työssä, tietotekniikan käyttäminen sekä ammattiyhdistystoiminta. Noin kolmannes opiskelijoista ei ollut saanut vieraan kielen harjoitteluun mahdollisuuksia ja viidennes ei ollut lainkaan päässyt käyttämään tietotekniikkaa. Noin kolmannes opiskelijoista ei ollut saanut mitään käsitystä ammattiyhdistysten toiminnasta.

Työssäoppimisen tuloksista voidaan vetää seuraavat johtopäätökset:

- Opiskelijoiden työelämäjaksot ovat erittäin tuloksellisia oppimisen näkökulmasta.
- Työssä opitaan sekä spesifejä ammatillisia taitoja että yleisiä työelämän taitoja.
- Vieraankielen käyttämistä ja tietokoneen käyttöä opitaan vähemmän kuin muita taitoja.

Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

- Työpaikoilla opitaan myös negatiivisia asioita kuten huonoja toimintakäytänteitä. Tähän tulisi kiinnittää huomiota. Opiskelijoita olisi hyvä kannustaa kriittisesti tarkastelemaan työkäytänteitä ja tarvittaessa kyseenalaistamaan niitä. Tämän voisi liittää osaksi työelämäjaksojen oppimistehtäviä.
- Välttämisorientoituneet opiskelijat olisi pyrittävä tunnistamaan hyvissä ajoin ja tarjoamaan heille erityistukea. Tärkeää on sekä sosiaalinen rohkaiseminen (kannustus) että ammatillinen tuki (ohjaaminen kokeilemaan myös vaikeaksi koettuja tehtäviä).
- Työyhteisöjen toimintatapoihin ja työilmapiiriin tulisi kiinnittää huomioita. Nämä ovat tärkeitä kaikille työntekijöille, eivät pelkästään opiskelijoille.

### **Opiskelijoiden työllisyysnäkymät ja suuntautuminen yrittäjyyteen sekä työvoiman rekrytointi yrityksiin**

Työssäoppimisjärjestelmän luomisessa eräitä tärkeitä tavoitteita ovat olleet valmistuneiden opiskelijoiden työllistymisen helpottaminen sekä uuden työvoiman rekrytoinnin edistäminen yrityksissä. Tämän tutkimuksen mukaan Keski-Suomessa nämä tavoitteet on melko hyvin saavutettu. Opettajien ja työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen merkityksestä opiskelijoiden työllistymiseen olivat erittäin positiivisia. Opettajista valtaosa ja työpaikkaohjaajistakin yli puolet arvioi opiskelijoiden työllistymisen helpottuneen työssäoppimisen seurauksena. Työpaikkaohjaajien enemmistön arvion mukaan työssäoppiminen on ainakin jossain määrin myös helpottanut työvoiman rekrytointia yrityksiin. Vastanneista opiskelijoista enemmistöllä, 57 prosentilla, oli tiedossa työpaikka valmistumisen jälkeen.

Opiskelijoiden suuntautuminen yrittäjyyteen oli Keski-Suomessa jonkin verran heikompi kuin vastaavassa Helsingissä tehdyssä tutkimuksessa (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005). Kuitenkin puolet opiskelijoista piti yrittäjyyttä mahdollisena, miehet naisia useammin.

Keskeiset johtopäätökset työllistymiseen liittyvistä tutkimustuloksista ovat seuraavat:

- Työssäoppimisella on positiivinen merkitys opiskelijoiden työllistymisessä.
- Työssäoppiminen auttaa yrityksiä ainakin kohtalaisesti uuden työvoiman rekrytoinnissa.
- Yrittäjyyskasvatukseen on syytä edelleen voimakkaasti panostaa.

### **Työssäoppimisen ongelmat ja kehittämistarpeet**

Kaikilla tutkittavilla ryhmillä nousi samanlaisia asioita esiin, kun kysyttiin työssäoppimisen ongelmista ja kehittämistarpeista; eri vastaajaryhmillä asioiden painotus saattoi kuitenkin olla hieman erilainen. Keskeisesti esiin nousivat seuraavat näkökohdat:

- Suurimpana ongelmana työssäoppimisessa nousi opiskelijoiden ohjaus työpaikalla.
- Työpaikkaohjaajien mukaan jonkin verran ongelmia ilmenee myös opiskelijoiden motivaatiossa. Opettajat taas näkevät työssäoppimispaikat varsin eritasoisina.
- Työssäoppimisen kehittämisessä keskeisinä asioina sekä opettajat että työpaikkaohjaajat näkivät työssäoppimisen käytäntöjen edelleen kehittämisen, yhteistyön lisäämisen oppilaitosten ja työpaikkojen välillä, lisäresurssien järjestämisen työssäoppimiseen sekä lisäkoulutuksen järjestämisen opettajille ja työpaikkaohjaajille. Työpaikkaohjaajat näkivät myös opiskelijoiden motivoimisen kehittämiskohteena.
- Toimialojen ja koulutusalojen välistä yhteistyötä on syytä edelleen kehittää työssäoppimisen hyvien käytäntöjen levittämiseksi.
- Opettajien keskinäistä yhteistyötä on syytä lisätä työssäoppimisen suunnittelussa, toteutuksessa sekä työssäoppimisen ja kouluoppimisen toisiinsa kytkemisessä.

### **Työssäoppiminen Keski-Suomessa verrattuna Helsinkiin**

Opiskelijakyselyn osalta tutkimustuloksia oli mahdollista verrata vastaavaan Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa suoritettuun tutkimukseen (Virtanen, Tynjälä & Valkonen 2005). Vertailu osoitti, ettei alueiden välillä ole merkittäviä eroja työssäoppimisessa opiskelijoiden arvioimana. Keskeiset havainnot vertailusta ovat seuraavat:

- Koulutusalojen väliset erot olivat samanlaisia Keski-Suomessa ja Helsingissä: Sosiaali- ja terveysalalla työssäoppimisessa noudatettiin konnektiivisen mallin mukaisia käytäntöjä ja erityisesti teknisillä aloilla tuli eniten esiin perinteisen mallin mukaisia piirteitä.
- Helsinkiläiset opiskelijat suorittivat työssäoppimisjaksoja enemmän ulkomailla kuin keskisuomalaiset.
- Helsinkiläiset opiskelijat suhtautuivat yrittäjyyteen jonkin verran myönteisemmin kuin keskisuomalaiset.
- Keskisuomalaiset opiskelijat olivat hieman tyytyväisempiä saamaansa ohjaukseen kuin helsinkiläiset.
- Keskisuomalaiset opiskelijat arvioivat oppimistuloksiaan hieman paremmiksi kuin helsinkiläiset.

Kun nyt saatuja tutkimustuloksia verrataan muihin aiemmin tehtyihin työssäoppimisen tuloksiin, havaitaan tuloksissa selvää johdonmukaisuutta: Kaikki osapuolet näkevät työssäoppimisen myönteisenä asiana ja oppimistulokset hyvinä. Suurimmat ongelmat myös aikaisemmissa tutkimuksissa ovat liittyneet työssäoppimisen ohjaukseen, opettajien työaika-järjestelyihin ja työssäoppimisen resurssointiin, ja kehittämistarpeina on esiin nostettu oppilaitosten ja työelämän yhteistyön tiivistäminen entisestään sekä työssäoppimisen parempi integrointi opetussuunnitelmiin. Näillä alueilla on siis edelleen kehittämisen tarvetta sekä aikaisempien että tämän tutkimuksen tulosten perusteella.

### **Työssäoppiminen tutkimuskohteena: jatkotutkimustarpeita**

Työssäoppimisjärjestelmä on vielä kehityksensä alkutaipaleella, joten tutkimustietoa tarvitaan jatkossakin. Varsinkin työssäoppimisen ohjaus niin oppilaitoksessa kuin työssäoppimispaikassakin näyttäisi sekä tämän tutkimuksen että aikaisemman tutkimustiedon perusteella kaipaavan edelleen kehittämistä. Työssäoppimista on syytä jatkossakin tarkastella laajemminkin kuin pelkästään opiskelijoiden kokemuksina, sillä työssäoppimisen käytännöissä on mukana kolme osapuolta: opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja, joiden kaikkien näkökulmia tarvitaan järjestelmän kehittämisessä. Oppilaitosten ja työelämän välistä yhteistyötä olisi edelleen kehitettävä. Tutkimuksen suuntaaminen yhteistyön edellytyksiin ja kehittämishaasteisiin onkin tarpeen. Ammatillisten oppilaitosten opettajien työkuultuurin muuttuminen sekä työorganisaatioiden toimiminen oppimisympäristöinä ovat ajankohtaisia tutkimusteemoja. Tutkimusta on syytä jatkossa suunnata työssäoppimisen tulosten ohella erityisesti oppimis- ja ohjausprosesseihin. Tässäkin tutkimuksessa havaittiin koulutusalojen välillä selkeitä eroja. Koulutusalaerojen taustalla on useimmiten erilaisia alakohtaisia perinteitä, joita voidaan tutkimusten kautta tehdä näkyviksi. Vuoden 2006 aikana näytöt otetaan käyttöön ammatillisessa peruskoulutuksessa. Näyttöjen toteuttaminen ja niiden kytkeytyminen työssäoppimiseen onkin jatkossa yksi tärkeä tutkimuskohde.

### **Loppuyhteenveto**

Keski-Suomen eri alueiden välillä ei ole juurikaan eroja työssäoppimisen toteuttamisessa, opiskelijoiden ohjaukseen liittyvissä tekijöissä tai oppimistuloksissa. Näin ollen opiskelijat ovat tasavertaisessa asemassa opiskelivat he sitten Jyväskylässä, Jämsän seudulla tai Pohjoisessa Keski-Suomessa. Sen sijaan koulutusalojen välillä on huomattaviakin eroja sekä työssäoppimisen prosesseihin liittyvissä asioissa että työssäoppimisen tuloksissa. Eräänlaisina ääripäinä ovat sosiaali- ja terveysala sekä tekniikan ja liikenteen ala. Sosiaali- ja terveysalalla on pitkät perinteet opiskelijoiden työharjoittelun systemaattisesta ohjaamisesta ja työelämäyhteistyöstä, mikä näkyy selvästi työssäoppimisen järjestelyissä. Ala onkin koulutusaloista ainut, jolla toteutuu ihanteellisena työssäoppimisen mallina esitetty konnektiivinen malli. Tekniikan ja liikenteen alalla esiintyy aloista eniten vielä perinteisen mallin mukaista ajattelutapaa työssäoppimisesta.

Huolimatta havaituista eroista alojen välillä kaikilla aloilla työssäoppimisen käytäntöjä on kehitetty erittäin aktiivisesti ja tuloksellisesti. Työssäoppimisen ohjausta on kehitetty opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti, ja työssäoppimisen järjestämisen yleiset periaatteet (kuten kirjalliset sopimukset, työpaikkaohjaajien koulutus yms.) toteutuvat erinomaisesti. Opiskelijoiden kokemukset työyhteisöstä ja oppimistulokset ovat hyviä ja monipuolisia. Työssäoppimisen kehittäminen maakunnallisena yhteistyönä on tuottanut hy-

#### Yhteenvetoa ja johtopäätöksiä

viä tuloksia. Jatkossa yhteistyön tiivistäminen sekä oppilaitosten ja työelämän välillä että eri koulutusalojen välillä näyttää silti tarpeelliselta.



## Lähteet

- Ames, C. 1992. Classrooms: Goals, structures, and student motivation. *Journal of Educational Psychology* 84, 261–271.
- Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. 2000. Catering-alan perustutkinto. Ruoka- ja asiakaspalvelun koulutusohjelma, palveluvastaava. Suurtalouden ruokatuotannon koulutusohjelma, suurtalouskokki. Helsinki: Opetushallitus.
- Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.
- Bereiter, C. 2002. Education and mind in the knowledge age. Mahwah, NJ: Erlbaum.
- Bereiter, C. & Scardamalia, M. 1993. Surpassing ourselves: An inquiry into the nature of expertise. Chicago: Open Court.
- Billett, S. 2004. Learning through work: workplace participatory practices. Teoksessa H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (toim.) *Workplace learning in context*. London: Routledge, 109–125.
- Blom, R., Melin, H. & Pyöriä, P. 2001. Tietotyö ja työelämän muutos. Palkkatyön arki tietoyhteiskunnassa. Helsinki: Gaudeamus.
- Boreham, N. 2003. Epistemological aspects of work process knowledge. Esitelmä kongressissa European Conference on Educational Research. Hampuri, 17.–20.9.2003.
- Boreham, N., Samuay, R. & Fischer, M. (toim.) 2002. Work process knowledge. London: Routledge.
- Boshuizen, H. P. A. 2004. Does practice make perfect? A slow and discontinuous process. Teoksessa H. P. A. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) *Professional learning: Gaps and transitions on the way from novice to expert*. Dordrecht: Kluwer Academic Publishers.
- Boud, D. & Solomon, N. (toim.) 2001. *Work-based learning. A new higher education?* Buckingham: The Society for Research into Higher Education & Open University Press.
- Bromme, R. & Tillema, H. 1995. Fusing experience and theory: the structure of professional knowledge. *Learning and Instruction* 5, 261–267.
- Brown, J. S., Collins, A. & Duguid, P. 1989. Situated cognition and the culture of learning. *Educational Researcher* 18 (1), 32–42.
- Castells, M. 2000. *The rise of the network society*. Toinen painos. Oxford: Blackwell.



## Lähteet

- Castells, M., Flecha, R., Freire, P., Giroux, H. A., Macedo, D. & Willis, P. 1999. *Critical education in the new information age*. Lanham: Rowman & Littlefield.
- Collin, K. 2005. Experience and shared practice – Design engineers’ learning at work. *University of Jyväskylä. Jyväskylä studies in education, psychology and social research* 261.
- Collins, A., Brown, J. S. & Newman, S. E. 1989. Cognitive apprenticeship: Teaching the crafts of reading, writing and mathematics. Teoksessa L. B. Resnick (toim.) *Knowing, learning, and instruction. Essays in Honor of Robert Glaser*. Hillsdale, NJ: Erlbaum, 453–494.
- Csikszentmihalyi, M. 1996. *Creativity: flow and the psychology of discovery and invention*. New York: Harper Collins.
- Engeström, Y. 1987. *Learning by expanding*. Helsinki: Orienta-Konsultit.
- Engeström, Y. 1995. *Kehittävä työntutkimus. Perusteita, tuloksia ja haasteita*. Helsinki: Painatuskeskus. Hallinnon kehittämiskeskus.
- Engeström, Y. 2004a. *Ekspansiivinen oppiminen ja yhteiskehittely työssä*. Tampere: Vastapaino.
- Engeström, Y. 2004b. *The new generation of expertise: seven theses*. Teoksessa H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (toim.) *Workplace learning in context*. London: Routledge
- Eraut, M. 1994. *Developing professional knowledge and competence*. London: Falmer Press.
- Eraut, M., Alderton, J., Cole, G. & Senker, P. 1998. *Development of knowledge and skills in employment (Final report of a research project funded by “The Learning Society” Programme of the Economic and Social Research Council)*. Sussex: University of Sussex.
- Eronen, S., Nurmi, J.-E. & Salmela-Aro, K. 1998. Optimistic, defensive-pessimistic, impulsive and self-handicapping strategies in university environments. *Learning and Instruction* 8, 159–177.
- Eteläpelto, A. & Light, P. 1999. Contextual knowledge in the development of design expertise. Teoksessa J. Bliss, P. Light & R. Säljö (toim.) *Learning sites: Social and technological contexts for learning*. Oxford: Pergamon/Elsevier, 155–164.
- Evans, K., Hodkinson, P. & Unwin, L. (toim.) 2002. *Working to learn. Transforming learning in the workplace*. London: Kogan Page.
- Foster, E. & Stephenson, J. 1998. Work-based learning and universities in the U.K.: a review of current practice and trends. *Higher Education Research & Development* 17 (2), 155–170.
- Fuller, A. & Unwin, L. 2004. Expansive learning environments. Integrating organizational and personal development. Teoksessa H. Rainbird, A. Fuller & A. Munro (toim.) *Workplace learning in context*. London: Routledge, 126–144.
- Griffiths, T. & Guile, D. 2003. A connective model of learning: the implications for work process knowledge. *European Educational Research Journal* 2 (1), 56–73.
- Griffiths, T., Madsén, T., Wallentin, C., McKenna, P., O’Malmhuire, C. & Marhuenda, F. e. a. 2000. *Work experience as an education and training strategy: new approaches for the 21<sup>st</sup> century (WEX21C)*. Loppuraportti. EU Fourth Framework Targeted Socio-Economic Research..
- Guile, D. & Griffiths, T. 2001. Learning through work experience. *Journal of Education and Work* 14 (1), 113–131.
- Hakkarainen, K., Palonen, T. & Paavola, S. 2002. Kolme näkökulmaa asiantuntijuuden tutkimiseen. *Psykologia* 37 (6), 448–464.
- Hatano, G. & Inagaki, K. 1992. Desituating cognition through the construction of conceptual knowledge. Teoksessa P. Light & G. Butterworth (toim.) *Context and cognition: Ways of knowing and learning*. New York: Harvester, 115–133.
- Heiskanen, T. 1999. Informaatioyhteiskunnasta oppimisyhteiskunnaksi? – Työelämän näkökulma keskusteluun. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Helsinki: WSOY, 25–47.
- Helle, L., Tynjälä, P. & Olkinuora, E. 2005. Project-based learning in post-secondary education – theory, practice and rubber sling shots. Hyväksytty julkaistavaksi lehdessä *Higher Education (painossa)*.

- Isokorpi, T. 2003. Ohjaus vuorovaikutuksena ammattikorkeakouluyhteisössä. Teoksessa H. Kotila (toim.) *Ammattikorkeakoulupedagogiikka*. Helsinki: Edita, 111–128.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Porvoo: WSOY.
- Keränen, S. 2001. Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Loppuraportti. Helsinki: Opetushallitus.
- Kinnunen, E. & Halmevuori, T. (toim.) 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Helsinki: Opetushallitus.
- Koike, K. 2002. Intellectual skills and competitive strength: is a radical change necessary? *Journal of Education and Work* 15 (4), 391–408.
- Kolb, D. 1984. *Experimental learning. Experience as a source of learning and development*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.
- Koli, H. 2003. Oppimisprosessin ohjaus uusissa oppimisympäristöissä. Teoksessa H. Kotila (toim.) *Ammattikorkeakoulupedagogiikka*. Helsinki: Edita, 153–169.
- Koli, H. & Romppanen, B. 1999. Työssäoppimisen toteuttaminen ja opiskelijan arviointi. Teoksessa H. Hätönen (toim.) *Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa*. Opetushallitus. *Kehittyvä koulutus* 5. Helsinki, 7–57.
- Kvick, S.-V. & Pennala, P. 2001. Tiimityöskentely työssäoppimisjakson ohjauksessa. Teoksessa M. Rökköläinen & I. Uusitalo (toim.) *Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa*. Helsinki: Tammi, 79–84.
- Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.
- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä: työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1) kokeilun kokemuksista. Helsinki: Opetushallitus.
- Lave, J. & Wenger, E. 1991. *Situated learning. Legitimate peripheral participation*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Lehtinen, E., Vauras, M., Salonen, P., Olkinuora, E. & Kinnunen, R. 1995. Long-term development of learning activity: Motivational, cognitive, and social interaction. *Educational Psychologist* 30, 21–35.
- Leinhardt, G., McCarthy Young, K. & Merriman, J. 1995. Integrating professional knowledge: The theory of practice and the practice of theory. *Learning and Instruction* 5, 401–408.
- Lähteenmäki, S., Toivonen, J. & Mattila, M. 2001. Critical aspects of organizational learning research and proposals for its measurement. *British Journal of Management* 12, 113–129.
- Marsick, V. J. & Watkins, K. E. 1990. *Informal and incidental learning in the workplace*. London: Routledge.
- Marton, F. 1994. Phenomenography. Teoksessa T. Husen & T. N. Poslethwaite (toim.) *The international encyclopaedia of education (second edition, vol. 8)*. Oxford: Pergamon, 4424–4429.
- Metsämuuronen, J. 2003. Tutkimuksen tekemisen perusteet ihmistieteissä. Helsinki: International Methelp.
- Mäntylä, R. 2001. Oppimispäiväkirja oppimisen ja ohjauksen välineenä. Teoksessa M. Rökköläinen & I. Uusitalo (toim.) *Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa*. Helsinki: Tammi, 151–162.
- Niemivirta, M. 1998. What drives the learner? Goals and motivation in learning. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A 1.
- Niiniluoto, I. 1989. *Informaatio, tieto ja yhteiskunta. Filosofinen käsitteanalyysi*. Helsinki: Valtion painatuskeskus.
- Nikkanen, P. 2001. Effective and improving learning organization. Teoksessa E. Kimonen (toim.) *Curriculum approaches. Readings and activities for educational studies*. Jyväskylän yliopisto: Koulutuksen tutkimuslaitos ja Opettajankoulutuslaitos, 55–76.
- Nonaka, I. & Takeuchi, H. 1995. *The knowledge-creating company. How Japanese companies create the dynamics of innovation*. New York: Oxford University Press.

## Lähteet

- OECD 2000. Knowledge management in the learning society. Education and skills. Paris: OECD.
- Ojanen, S. 2000. Ohjauksesta oivallukseen. Ohjausteorian kehittäminen. Helsinki: Palmenia.
- Olkinuora, E. & Salonen, P. 1992. Adaptation, motivational orientation, and cognition in a subnormally performing child: A systemic perspective for training. Teoksessa B. Wong (toim.) *Intervention research in learning disabilities: An international perspective*. New York: Springer-Verlag, 190–213.
- Peltomäki, M. & Silvennoinen, H. 2003. Työssäoppimisen pedagogiset mallit ammatillisessa peruskoulutuksessa. Helsinki: Opetushallitus.
- Pietari, E. 1999. Silta ammatillisesta koulutuksesta työelämään. Hankkeen kuvaus ja kokemuksia. Helsinki: Opetushallitus.
- Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Tampereen yliopisto. Acta Universitatis Tamperensis 844. Väitöskirja.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000. Jyväskylä: PS-kustannus.
- Rainbird, H., Fuller, A. & Munro, A. (toim.) 2004. *Workplace learning in context*. London: Routledge, 109–125.
- Reich, R. 1995. Rajaton maailma. Yritysten ja kansallisvaltioiden uudet pelisäännöt (suom. Sami Kangasharju). Helsinki: SITRA, Trantex-Kustannus.
- Rogoff, B. 1991. Social interaction as apprenticeship in thinking: guided participation in spatial planning. Teoksessa L.B. Resnick, J.M. Levine & S.D. Teasley (toim.) *Perspectives on socially shared cognition*. Washington DC: American Psychological Association, 349–363.
- Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Helsinki: Edita.
- Ruohotie, P. & Honka, J. 2003. Ammatillinen huippuosaaminen. Kompetenssitutkimusten avaama näkökulma huippuosaamiseen, sen kehittämiseen ja johtamiseen. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu.
- Räkköläinen, M. 2001. Työssäoppimisen ohjaus. Teoksessa M. Räkköläinen & I. Uusitalo (toim.) *Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa*. Helsinki: Tammi, 104–136.
- Salonen, P., Lehtinen, E. & Olkinuora, E. 1998. Expectations and beyond: the development of motivation and learning in classroom context. Teoksessa J. Brophy (toim.) *Advances in Research on Teaching* (Vol. 7). London: Jai Press, 111–150.
- Schön, D. 1987. *Educating the reflective practitioner*. San Francisco: Jossey Bass.
- Senge, P. 1990. *The fifth discipline – The art and practice of the learning organization*. New York, NY: Currency Doubleday.
- Sfard, A. 1998. On two metaphors for learning and dangers of choosing just one. *Educational Researcher* 27, 4–13.
- Simons, R-J. & Ruijters, M. 2004. Learning professionals: Towards an integrated model. Teoksessa H. Boshuizen, R. Bromme & H. Gruber (toim.) *Professional learning: gaps and transitions on the way from novice to expert*. Dordrecht: Kluwer, 207–229.
- Sjöblom, S. 2001. Opiskelijat mukaan työelämän kehittämishankkeissa. Teoksessa M. Räkköläinen & I. Uusitalo (toim.) *Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa*. Helsinki: Tammi, 74–78.
- Strauss, A. & Corbin, J. 1990. *Basics of qualitative research*. Newbury Park, CA: Sage.
- Taitava Keski-Suomi -hankkeen esittelymateriaali.
- Tilastokeskus. 2005. Sijoittumistilastot. Saatavilla muodossa <<http://tilastokeskus.fi/tup/>> (Luettu 2.5.2005).
- Tonet – Työssäoppimisen tietopalvelu. 2005. Opetushallitus. Saatavilla muodossa <<http://www.edu.fi/tonet/>> (Luettu 14.4.2005).
- Tynjälä, P. 1999a. Konstruktivistinen oppimiskäsitys ja asiantuntijuuden edellytysten rakentaminen koulutuksessa. Teoksessa A. Eteläpelto & P. Tynjälä (toim.) *Oppiminen ja asiantuntijuus. Työelämän ja koulutuksen näkökulmia*. Helsinki: WSOY, 160–179.
- Tynjälä, P. 1999b. Oppiminen tiedon rakentamisessa. Konstruktivistisen oppimiskäsityksen perusteita. Helsinki: Kirjayhtymä.

- Tynjälä, P. 2003a. Ammatillinen asiantuntijuus ja sen kehittäminen tietoyhteiskunnassa. Teoksessa J. Kirjonen (toim.) *Tietotyö ja ammattitaito – Knowledge work and occupational competence* (2. täydennetty painos). Jyväskylä: Koulutuksen tutkimuslaitos & Jyväskylän koulutuskuntayhtymä, 85–108.
- Tynjälä, P. 2003b. Oppiminen koulutuksen ja työelämän välisessä vuorovaikutuksessa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 5 (3), 8–20.
- Tynjälä, P. 2004. Asiantuntijuus ja työkuultuurit opettajan ammatissa. *Kasvatus* 35 (2), 174–190.
- Tynjälä, P. & Collin, K. 2000. Koulutuksen ja työelämän yhteistyö – pedagogisia näkökulmia. *Aikuiskasvatus* 20 (4), 293–305.
- Tynjälä, P., Kekäle, T. & Heikkilä, J. 2004. Työelämälähtöisyys koulutuksessa. Teoksessa E. Okkonen (toim.) *Ammattikorkeakoulun jatkotutkiminto – toteutuksia ja kokemuksia*. Julkaisu 2. Hämeenlinna: Hämeen ammattikorkeakoulu, 6–15.
- Tynjälä, P., Nikkanen, P., Volanen, M. V. & Valkonen, S. 2005. Työelämäyhteistyö ammatillisessa koulutuksessa ja työyhteisöjen oppiminen. *Taitava Keski-Suomi -tutkimus Osa II*. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 24.
- Tynjälä, P., Nuutinen, A., Eteläpelto, A., Kirjonen, J. & Remes, P. 1997. The acquisition of professional expertise – a challenge for educational research. *Scandinavian Journal of Educational Research* 41, 475–494.
- Tynjälä, P., Salminen, R., Sutela, T., Nuutinen, A. & Pitkänen, S. 2004. Factors related to study success in technology education. *European Journal of Engineering Education* 30, 221–231.
- Tynjälä, P., Välimaa, J. & Sarja, A. 2003. Pedagogical perspectives into the relationship between higher education and working life. *Higher Education* 46, 147–166.
- Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. 2002. Opetushallitus. Saatavilla muodossa <<http://www.edu.fi/julkaisut/tonetopas.pdf>> (Luettu 14.4.2005).
- Uusitalo, I. 2001. Työssäoppimisen oppimistehtävät. Teoksessa M. Räkköläinen & I. Uusitalo (toim.) *Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa*. Helsinki: Tammi, 143–150.
- Valleala, U.-M. & Collin, K. 2004. Työntekijöiden välinen vuorovaikutus – miten työpaikan sosiaalisissa yhteisöissä opitaan ja miten oppimista voitaisiin ohjata? Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) 2004. *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Yhteiskuntatieteellisiä ja pedagogisia näkökulmia*. Jyväskylä: PS-kustannus, 129–150.
- Vauras, M. 1996. Metakognitio ja motivaatio taitavassa toiminnassa. Teoksessa M. Sarkkinen (toim.) *Psykologian johdantokurssi*. Helsinki: YLE, opetuspalvelut, 37–47.
- Vauras, M., Salonen, P., Lehtinen, E. & Lepola, J. 2001. Long-term development of motivation and cognition in family and school contexts. Teoksessa S. Volet & S. Järvelä (toim.) *Motivation in learning contexts. Theoretical advances and methodological implications*. Amsterdam: Pergamon, 295–315.
- Vermunt, J. 1998. The regulation of constructive learning processes. *British Journal of Educational Psychology* 68, 149–171.
- Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittymistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä studies in education, psychology and research* 196.
- Vesterinen, P. 2001. Projektiopiskelu ja -oppiminen ammattikorkeakoulussa. University of Jyväskylä. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 189.
- Virolainen, M. 2004. Työhön sopeutumisesta oppimisen tilanteiden luomiseen. Ammattikorkeakoulujen työelämäjaksot ja työstä oppimisen mallit. Teoksessa P. Tynjälä, J. Välimaa & M. Murtonen (toim.) *Korkeakoulutus, oppiminen ja työelämä. Yhteiskuntatieteellisiä ja pedagogisia näkökulmia*. Jyväskylä: PS-kustannus, 213–233.
- Virolainen, M. & Valkonen, S. 2002. Ammattikorkeakouluista ja yliopistoista työelämään. Jyväskylän yliopisto. Koulutuksen tutkimuslaitos. Tutkimuslauseita 16.

## Lähteet

- Virtanen, A., Tynjälä, P. & Valkonen, S. 2005. Työssäoppiminen opiskelijoiden arvioimana Helsingin kaupungin ammatillisissa oppilaitoksissa. Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisuja A1.
- Volet, S. & Järvelä, S. (toim.) 2001. Motivation in learning contexts: theoretical advances and methodological implications. Amsterdam: Pergamon.
- Vuorensyrjä, M. & Savolainen, R. (toim.) 2000. Tieto ja tietoyhteiskunta. Helsinki: Gaudeamus.
- Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuu yliopisto. Kasvatustieteellisiä julkaisuja 83.
- Webster, F. 1995. Theories of the information society. London: Routledge.
- Wenger, E. 1998. Communities of practice. Learning, meaning and identity. Cambridge: Cambridge University Press.

## LIITE 1. Kyselylomakkeet ja haastattelurungot

### Opiskelijoiden kyselylomake

#### TAUSTATIEDOT

1. Sukunimi \_\_\_\_\_ Etunimi \_\_\_\_\_

2. Ikä \_\_\_\_\_ vuotta

3. Sukupuoli

- nainen  
 mies

4. Mikä on nykyinen kotipaikkasi?

- Jyväskylä  
 Jyväskylän maalaiskunta  
 Jämsä  
 Äänekoski  
 Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

5. Millä paikkakunnalla asuit peruskoulun päättyessä? \_\_\_\_\_

6. Missä opiskelet?

- Jyväskylän ammattiopisto  
 Jämsän seudun koulutuskeskus  
 Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus

7. Mitä perustutkintoa suoritat?

- |                                                                |                                                      |
|----------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Audiovisuaalisen viestinnän pt        | <input type="checkbox"/> Luonto- ja ympäristöalan pt |
| <input type="checkbox"/> Autoalan pt                           | <input type="checkbox"/> Maatalousalan pt            |
| <input type="checkbox"/> Catering-alan pt                      | <input type="checkbox"/> Matkailualan pt             |
| <input type="checkbox"/> Elintarvikealan pt                    | <input type="checkbox"/> Metsäalan pt                |
| <input type="checkbox"/> Hiusalan pt                           | <input type="checkbox"/> Painoviestinnän pt          |
| <input type="checkbox"/> Hotelli- ja ravintola-alan pt         | <input type="checkbox"/> Paperiteollisuuden pt       |
| <input type="checkbox"/> Kauneudenhoitoalan pt                 | <input type="checkbox"/> Pintakäsittelyalan pt       |
| <input type="checkbox"/> Kone- ja metallialan pt               | <input type="checkbox"/> Puhdistuspalvelujen pt      |
| <input type="checkbox"/> Kotitalous- ja kuluttajapalvelujen pt | <input type="checkbox"/> Puualan pt                  |
| <input type="checkbox"/> Laboratorioalan pt                    | <input type="checkbox"/> Puutarhatalouden pt         |
| <input type="checkbox"/> Liiketalouden pt                      | <input type="checkbox"/> Rakennusalan pt             |
| <input type="checkbox"/> Logistiikan pt                        | <input type="checkbox"/> Sosiaali- ja terveysalan pt |
|                                                                | <input type="checkbox"/> Sähköalan pt                |
|                                                                | <input type="checkbox"/> Talotekniikan pt            |
|                                                                | <input type="checkbox"/> Tietojenkäsittelyn pt       |
|                                                                | <input type="checkbox"/> Vaatetusalan pt             |

#### 8. Äidinkieli

Suomi  Ruotsi  Jokin muu, mikä? \_\_\_\_\_

9. Miten hyvin omasta mielestäsi hallitset suomen kielen?

- Tydyttävästi  
 Keskinertaisesti  
 Hyvin

Liitteet

10. Miten hyvin pystyt seuraamaan oman alasi työohjeita vieraalla kielellä?

- Tyydyttävästi  
 Kesinkertaisesti  
 Hyvin

### Koulutus

11. Oma aikaisempi koulutuksesi (voit valita useita vaihtoehtoja)

- Peruskoulu  
 Lukio  
 Ammatillinen tutkinto, mikä? \_\_\_\_\_  
 Muu koulutus, mikä? \_\_\_\_\_

### Vanhempiesi koulutus ja ammatti

12. Vanhempiesi yleissivistävä pohjakoulutus

	Isä	Äiti
Peruskoulu		
Lukio		

13. Onko vanhemmillasi muuta koulutusta?

	Isä	Äiti
Ammatillinen perustutkinto		
Opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto		
Yliopistotutkinto		
Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto		
Ei ole muuta koulutusta		

14. Vanhempiesi nykyinen ammattinimike

Isä \_\_\_\_\_

Äiti \_\_\_\_\_

### TYÖSSÄOPPIMISEEN VALMISTAUTUMINEN

15. Missä työpaikassa oli viimeisellä työssäoppimisjaksollasi ( yrityksen tms. nimi)? \_\_\_\_\_

16. Miten sait viimeisimmän työssäoppimispaikkasi?

- Hankin itse työssäoppimispaikkani.  
 Oppilaitos järjesti työssäoppimispaikan.

17. Työssäoppimispaikkasi valintaan vaikutti (voit valita useita vaihtoehtoja):

- Työpaikan sijainti  
 Olen ollut siellä aikaisemmin töissä  
 Tuttavani on ollut siellä töissä  
 Työpaikan hyvä maine  
 Sieltä saattaa saada jatkossa työpaikan  
 Paikka tarjosi juuri sellaista työkokemusta, jota ammatissani tulen tarvitsemaan  
 Pystyn hyödyntämään siellä eniten osaamistani  
 Pystyn paikkaamaan siellä puutteita osaamisessani  
 Muu syy, mikä? \_\_\_\_\_

18. Miten moneen jaksoon työssäoppiminen on jaettu nykyisen koulutuksesi aikana? \_\_\_\_\_

19. Suoritatko työssäoppimisjaksoasi samassa työpaikassa vai eri työpaikoissa?

- Samassa työpaikassa  
 Eri työpaikoissa

20. Suoritatko tai oletko suorittanut jonkin työssäoppimisjakson ulkomailla?

- En  
 Kyllä

21. Montako opintoviikkoa olet tähän mennessä tämän koulutuksesi aikana ollut työssäoppimisjaksoilla?

- 1-5 opintoviikkoa  
 6-10 opintoviikkoa  
 11-15 opintoviikkoa  
 16-20 opintoviikkoa  
 yli 20 opintoviikkoa

22. Onko sinulla aikaisempaa työkokemusta? (Työssäoppimisjaksoja ei huomioida työkokemuksena, mutta osa-aikatyö huomioidaan.)

Oman alan työkokemus \_\_\_\_\_ vuotta \_\_\_\_\_kk

Muu alan työkokemus \_\_\_\_\_ vuotta \_\_\_\_\_kk



Liitteet

### Työssäoppimisen suunnittelu

23. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Oppilaitoksessa kannustettiin valitsemaan oppimispaikka, joka eniten vastaa ammatillisia suunnitelmiani				
b) Ennen työssäoppimisjaksoa laadin omat tavoitteet työssäoppimisjaksolle.				
c) Oppilaitoksessa kannustettiin arvioimaan omaa oppimista työssäoppimisen aikana				

24. Mikä oli mielestäsi työssäoppimisen tavoite?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Minut vain lähetettiin työpaikalle.				
b) Pohtia koulussa opittua työkokemuksen avulla.				
c) Oppia alalla tarvittavia perustaitoja.				
d) Oppia ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa				
e) Oppia kehittämään työaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.				

25. Oliko oppilaitoksesta työssäoppimisjaksoa varten saamassasi valmennuksessa ja ohjauksessa puutteita?

- Ei  
Kyllä

26. Jos valmennus ja ohjaus oli mielestäsi puutteellista, luettele tähän pahimmat puutteet.

---

---

---

27. Keneltä olet saanut ennakkovalmennusta työssäoppimiseen? (Voit valita useita vaihtoehtoja.)

- ammatillisten aineiden opettajalta  
yhteisten aineiden opettajalta  
työssäoppimisjaksoa ohjaavalta opettajalta  
opinto-ohjaajalta  
muulta opettajalta  
työpaikkaohjaajalta  
muilta opiskelijoilta  
kavereilta  
joltakin muulta, keneltä? \_\_\_\_\_

**VIIMEISIN TYÖSSÄOPPIMISJAKSO**

28. Viimeisin työssäoppimispaikkasi oli

- Yksityinen yritys  
 Kunnan tai valtion ylläpitämä yritys/organisaatio  
 Järjestö tai yhdistys  
 Oppilaitoksen harjoitteluyritys tai vastaava järjestely

29. Mikä oli työssäoppimispaikan koko?

- 1-9 henkilöä  
 10-49 henkilöä  
 50-249 henkilöä  
 yli 250 henkilöä

30. Oliko työssäoppimispaikalla kanssasi samaan aikaan muita työssäoppijoita?

- Ei  
 Kyllä

**Ohjaus**

31. Arvioi ohjausta, jota sait työssäoppimispaikallasi. Kuinka paljon se sisälsi seuraavia asioita?

	En tarvinnut	Liian vähän	Jonkin verran	Riittävästi
a) Työympäristöön ja -työyhteisöön perehdyttämistä				
b) Työtovereihin tutustumista				
c) Työtehtäviin opastamista ja työtehtävissä ohjaamista				
d) Työvälineisiin ja -laitteisiin opastamista				
e) Työturvallisuuteen liittyviä ohjeita				
f) Ohjausta oman työn arviointiin				
g) Palautetta ja arviointia työn sujumisesta				
h) Keskustelua ammattitaitosi kehittämistä tulevaisuudessa tai lisäpätevyyden hankkimisesta.				

32. Olisitko halunnut enemmän ohjausta joissakin asioissa työssäoppimisjaksollasi?

- Ei  
 Kyllä

33. Jos vastasit kyllä, missä asioissa olisit halunnut saada enemmän ohjausta?

---



---



---



---

Liitteet

**Oppiminen**

34. Keneltä opit työssäoppimisjaksollasi?

	En lainkaan	Silloin tällöin	Usein
a) Työpaikkaohjaajalta			
b) Esimieheltä			
c) Joltakin muulta työntekijältä			
d) Toisilta työssäoppijoilta			
e) Joltakin muulta			

35. Millä tavalla opit työssäoppimisjaksollasi?

	En lainkaan	Silloin tällöin	Usein
a) Toisen opastuksesta/ohjauksesta			
b) Kysymällä neuvoa			
c) Työskentelyn kautta/ tekemällä itse			
d) Työskentelemällä yhdessä jonkun kanssa			
e) Soveltamalla koulussa opittuja asioita			
f) Yrityksen ja erehdyksen kautta			
g) Keskustelemalla			

36. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Minusta oli mukava tehdä tuttuja työtehtäviä eikä koko ajan tarvinnut opetella uusia asioita.				
b) Pystyin mielestäni keksimään myös uusia ratkaisuja.				
c) Minulle oli tärkeää onnistua työtehtävissäni niin, ettei ohjaajallani ollut huomautettavaa.				
d) Halusin oppia uusia asioita.				
e) En halunnut kokeilla kovin vaikeita tehtävien suorittamista, vaan jätin ne kokeneemmille.				
f) Olin huolissani siitä, mitä muut minusta ajattelivat työpaikalla.				
g) Halusin kokeilla omin päin tekemistä, se oli mielestäni kehittäväää.				
h) Minulle oli tärkeää menestyä hyvin työssäoppimisessa.				
i) Minulle on tärkeää saada hyviä numeroita koulussa.				

37. Arvioi itseäsi osana työyhteisöä.

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Minua kohdeltiin samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä.				
b) Minulle selvisi nopeasti työpaikan pelisäännöt.				
c) Jäin usein yksin kysymysteni ja työhön liittyvien ongelmien kanssa.				
d) Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin.				
e) Työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa.				
f) Yhteistyö muiden kanssa oli hankalaa.				
g) Opin asioita, jotka ovat tärkeitä yhdessä työskentelemiselle.				
h) Työtoverit jättivät kertomatta minulle oleellisia asioita.				
i) Työpaikalla myös muut oppivat minulta.				
j) Minulta kysyttiin mielipiteitä ja neuvoja.				
k) Pystyin vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla.				
l) Joskus tuntui siltä, että minua kiusattiin työpaikalla.				

#### Yhteydet oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan välillä

38. Mitä seuraavista asioista sisältyi työssäoppimisyksikkösi?

	EI LAINKAAN	JONKIN VERRAN	RUNSAASTI
a) Oppimispäiväkirjan kirjoittamista			
b) Keskusteluita oppilaitoksen opettajan kanssa			
c) Keskusteluita työpaikkaohjaajan kanssa			
d) Keskusteluita yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa			
e) Oman työn arviointia			
f) Koulusta annettuja tehtäviä			
g) Työhön liittyviä keskusteluita vakituisten työntekijöiden kanssa			

39. Arvioi seuraavia väittämiä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työpaikkaohjaaja oli hyvin selvillä, mitä opiskelijalta voi vaatia.				
c) Oppilaitoksen opettajat eivät tunne riittävästi työelämää.				
d) Työelämässä ei välitetä kouluopeista.				

Liitteet

**KOULUOPPIMINEN JA TYÖSSÄOPPIMINEN**

40. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Oppitunneilla käsiteltiin asioita, joista oli paljon hyötyä työssäoppimisjaksoilla.				
b) Kouluopetuksella ja työssäoppimisella ei juurikaan ollut yhteyttä toisiinsa.				
c) Työssäoppimisjaksoihin liittyi koulusta annettuja tehtäviä.				
d) Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty ammattiaiineissa..				
e) Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty myös yhteisissä opinnoissa (esim. matematiikka, kielet jne).				
f) Työssäoppimisjaksoilla piti soveltaa koulussa opittua teoretietoaa.				
g) Työssäoppiminen ja kouluoppiminen on kytketty hyvin kytketty toisiinsa.				
h) Minusta näytti siltä, että yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä toimii hyvin.				
i) Koulussa ei oikein tunnuta tiedettävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.				
j) Työssäoppimisjaksolla huomasin, että tarvitsen sekä käden että ajattelun taitoja.				
k) Pystyisin menemään toiseen työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.				
l) Oppilaitoksessa kannustettiin tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.				
m) Työssäoppimisen jälkeen katselen kouluoppimista kriittisesti.				

**TYÖSSÄOPPIMISEN TULOKSET**

41. Kuinka paljon opit työssäoppimisjaksojen aikana seuraavia asioita tai taitoja?

	En ollenkaan	Vähän	Kohtalaisesti	Melko paljon	Erittäin paljon
a) Oman ammatin perustaidot					
b) Kokonaiskuvaa alastani					
c) Taitoa toimia uusissa tilanteissa					
d) Työni suunnittelua ja kehittämistä					
e) Kykyä ratkaista ammatillisia ongelmia					
f) Yhteistyötaitoja					
g) Suullista ilmaisua					
h) Kirjallista ilmaisua					
i) Ryhmätyötaitoja					
j) Tietotekniikan käyttämistä					
k) Kriittistä ajattelua					
l) Kekseliäisyyttä ja uusien ideoiden kehittelyä					

	En ollenkaan	Vähän	Kohtalaisesti	Melko paljon	Erittäin paljon
m) Oman uran suunnittelua					
n) Aloitteellisuutta					
o) Oman työn arviointia					
p) Oppimista työssä					
q) Esiintymistaitoja					
r) Viestintätaitoja					
s) Vieraan kielen käyttämistä työssäni					
t) Vuorovaikutustaitoja					
u) Itsenäistä työskentelyä					
v) Itseluottamusta					
w) Rutiiniosaamista/rutinoitumista					
x) Ammattiyhdistystoimintaa					
y) Työpaikan toimintatapoja					
z) Huonoja toimintatapoja					
ä) Pinnaamista					
ä) Alani haittapuolia					
ö) Työturvallisuuskysymyksiä					

42. Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Sain tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.				
b) Opin pohtimaan omaa työtäni.				
c) Opin kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.				
d) Sain näkemyksen ammattini merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.				
e) Opin tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiani uusissa tilanteissa.				

43. Mitä opit työpaikalla sellaista, mitä ei voi koulussa oppia?

---



---



---



---

44. Mitä tietoja ja/tai taitoja haluaisit oppia enemmän?

---



---



---



---

## Liitteet

45. Havaitsitko mielestäsi kyseenalaisia tai ikäviä asioita työpaikalla? Mitä?

---

---

---

---

46. Asennoituminen työssäoppimiseen ja alani työhön

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työssäoppimisjaksot ovat panneet minut miettimään, olenko sittenkään oikealla alalla.				
b) Alan tuntea olevani ammattiryhmäni jäsen.				
c) Jouduin muuttamaan ennakkokäsityksiäni koulussa opitusta työssäoppimisen aikana.				
d) Tiedän nyt, mitkä ovat osaamiseni vahvuuksia ja heikkouksia.				
e) Huomasin, että voin oppia myös toisella tavalla kuin koulussa.				
f) Opin työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.				
g) Tunsin toteuttavani omaa unelmaani työssäoppimisjakson aikana.				
h) Sain ideoita työni kehittämiseen.				
i) En ollut erityisen innostunut työstäni.				
j) Kiinnostukseni työhön lisääntyi työssäoppimisen aikana.				
k) Työssäoppimisjakso on lisännyt kiinnostustani jatko-opintoihin				
l) Ymmärrän, että minun tulee seurata oman alani kehitystä.				
m) Minusta työtä voi tehdä pelkästään palkan vuoksi.				

## VALMISTUMISEN JÄLKEEN

47. Mitä aiot valmistumisesi jälkeen?

- Valmistumisen jälkeen tähtään ensisijaisesti työelämään.  
 Aion jatkaa vielä opiskelua.  
 Muuta, mitä?

---

---

---

48. Minkä väittämän uskoisit kuvaavan **parhaiten** valmistumisen jälkeistä tilannettasi? (Valitse vain yksi vaihtoehto.)

- a) Uskon saavani alani töitä pian valmistumiseni jälkeen.
  - b) Uskon saavani töitä, mutta en välttämättä omalta alaltani.
  - c) Arvelen, että työn saaminen on vaikeaa.
  - d) Olen jo nyt alan töissä opiskelun ohella ja saan jatkaa siellä valmistumiseni jälkeen.
  - e) Minulla on jo tiedossa työpaikka valmistumisen jälkeen.
  - f) Aion perustaa yrityksen.
  - g) Aion hakeutua jatkamaan vielä opintojani.
  - h) Mikään yllä olevista väittämistä ei sovi minuun. Minulla on jokin muu vaihtoehto valmistumiseni jälkeen. Mikä?
- 

49. Jos sinulla on jo työpaikka tiedossa valmistumisen jälkeen, oletko saanut työpaikan

- työssäoppimispaikastani
- jostakin muusta työpaikasta
- Minulla ei ole tiedossani työpaikkaa.

50. Jos aiot jatkaa opintoja valmistumisen jälkeen, mihin koulutukseen tähtäät?

- toisen asteen ammatillinen oppilaitos
- ammattikorkeakoulu/opisto
- korkeakoulu/yliopisto
- joku muu, mikä? \_\_\_\_\_

51. Suunnitteletko tulevaisuudessa oman yrityksen perustamista?

- En
- Ehkä
- Kyllä

### Opintomenestys

52. Mikä on tavallisin arvosana, jonka olet saanut yhteisissä aineissa nykyisen koulutuksesi aikana? \_\_\_\_\_

- Minulla ei ole ollut yhteisiä opintoja nykyisen koulutukseni aikana.

53. Mikä on tavallisin arvosana, jonka olet saanut ammattiaineissa nykyisen koulutuksesi aikana? \_\_\_\_\_

54. Miten olet omasta mielestäsi menestynyt koulussa?

- heikosti
- tyydyttävästi
- keskinkertaisesti
- hyvin
- erinomaisesti

55. Miten hyvin olet mielestäsi menestynyt työssäoppimisjaksoillasi?

- heikosti
- tyydyttävästi
- keskinkertaisesti
- hyvin
- erinomaisesti



Liitteet

**Erityisopetus**

56. Oletko saanut erityisopetusta

äidinkiessä

matematiikassa

muissa aineissa, missä? \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

57. Onko sinulla jokin vamma tai häiriö, joka on vaikeuttanut opiskeluasi? Jos on, niin mikä?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

57. Mitä muuta haluaisit sanoa työssäoppimisestasi?

\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_  
\_\_\_\_\_

***Kiitos vastauksistasi!***

## Opettajien kyselylomake

### TAUSTATIEDOT

1. Sukupuoli

- nainen  
 mies

2. Ikä

- Alle 30 vuotta  
 30–50 vuotta  
 Yli 50 vuotta

3. Missä opetat päätoimisesti? (voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon)

- Jyväskylän ammattiopisto  
 Jämsän seudun koulutuskeskus  
 Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus

4. Millä kouluasteella pääasiassa opetat?

- Nuorisoaste  
 Aikuiskoulutus

5. Oletko yhteisten aineiden vai ammattiaineiden opettaja?

- Yhteisten aineiden opettaja  
 Ammatillisten aineiden opettaja

6. Minkä opintoalan opiskelijoita opetat? (Voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon)

- |                                                              |                                                            |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Auto- ja kuljetusala                | <input type="checkbox"/> Metsätalous                       |
| <input type="checkbox"/> Elintarvikeala                      | <input type="checkbox"/> Muu luonnonvara-ala               |
| <input type="checkbox"/> Graafinen ala                       | <input type="checkbox"/> Paperi- ja kemianteollisuuden ala |
| <input type="checkbox"/> Kauneudenhoitoala                   | <input type="checkbox"/> Pintakäsittelyala                 |
| <input type="checkbox"/> Kaupan- ja hallinnon ala            | <input type="checkbox"/> Puuala                            |
| <input type="checkbox"/> Kone- ja metalliala                 | <input type="checkbox"/> Puutarhatalous                    |
| <input type="checkbox"/> LVI- ala                            | <input type="checkbox"/> Rakennusala                       |
| <input type="checkbox"/> Maanmittausala                      | <input type="checkbox"/> Sosiaali- ja terveysala           |
| <input type="checkbox"/> Maatilatalous                       | <input type="checkbox"/> Sähköala                          |
| <input type="checkbox"/> Matkailu-, ravitsemis- ja talousala | <input type="checkbox"/> Tekstiili- ja vaatetusala         |
|                                                              | <input type="checkbox"/> Viestintä- ja kuvataideala        |

7. Kuinka kauan olet toiminut opettajana ammatillisessa oppilaitoksessa?

- Alle 2 vuotta  
 2-4 vuotta  
 5-10 vuotta  
 Yli 10 vuotta

Liitteet

8. Oletko osallistunut opettajien työelämäjaksoille?

- En  
 Olen Kuinka pitkän ajanjakson olet ollut työelämäjaksolla?  
 alle 1 kk  
 1-2 kk  
 yli 2 kk

9. Aiotko joskus tulevaisuudessa osallistua opettajien työelämäjaksolle?

- En  
 Aion

10. Onko sinulla muuta työelämäkokemusta kuin ammatillisessa oppilaitoksessa opettajana toimiminen?

- Ei ole  
 On Kuinka pitkän ajanjakson?  
 Alle 2 vuotta  
 2-4 vuotta  
 5-10 vuotta  
 Yli 10 vuotta

11. Toimitko työssäoppimista ohjaavana opettajana?

- En  
 Toimin

12. Yleissivistävä pohjakoulutuksesi

a) Peruskoulu	
b) Lukio	

13. Muut tutkinnot (Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)

a) Ei ole muuta tutkintoa	
b) Ammatillinen tutkinto	
c) Opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto	
d) Yliopistotutkinto	
e) Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto	

14. Pedagoginen pätevyys

- Olen suorittanut muodolliseen pätevyYTEEN vaadittavat pedagogiset opinnot  
 Minulla ei ole muodollista pedagogista pätevyyttä

## TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILISESSA KOULUTUKSESSA

15. Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?

Työssäoppimisen tavoitteena on, että	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Opiskelijat vain menevät työpaikalle.				

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
b) Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla.				
c) Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja.				
d) Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa.				
e) Opiskelijat oppivat kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.				

16. Mikä edellä olevista vaihtoehdoista on mielestäsi keskeisin työssäoppimisen tavoite (a-e)? \_\_\_\_\_

17. Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.				
b) Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.				
c) Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.				
d) Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.				
e) Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.				

18. Mikä edellä olevista vaihtoehdoista on mielestäsi tavallisin työssäoppimisen tulos (a-e)? \_\_\_\_\_

19. Mitä sellaista opiskelijat oppivat työpaikalla, mitä he eivät voi koulussa oppia (max. 255 merkkiä)?

---



---



---



---



---

## KOULUOPPIMINEN JA TYÖSSÄOPPIMINEN

20. Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät omalta kohdaltasi paikkansa?

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
a) Opetuksessani on käsitelty asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoilla.				
b) Opetukseni ei ole paljонkaan yhteydessä työssäoppimiseen.				
c) Olen antanut opiskelijoille tehtäviä työssäoppimisjaksolle tehtäväksi.				

Liitteet

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
d) Opetuksessani on käsitelty työssäoppimisjaksojen tilanteita.				
e) Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein oppiaineeni teorian tietoa.				
f) Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa.				
g) Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä toimii hyvin.				
h) Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.				
i) Opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä käden että ajattelun taitoja.				
j) Opiskelijat saavat työssäoppimisjaksoilla niin hyvän pohjan, että pystyisivät menemään toiseenkin työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.				
k) Olen kannustanut opiskelijoitani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.				
l) Olen havainnut että työssäoppimisjaksojen jälkeen opiskelijat suhtautuvat kriittisesti kouluoppimiseen.				
m) Olen antanut opiskelijoille tehtäviä, joissa he joutuvat miettimään työssäoppimisessa vastaan tulleita käytännön asioita oppiaineeni teorian pohjalta.				
n) Työssäoppiminen on otettu huomioon tutkinnon opetus suunnitelmissa.				
o) Opiskelijoiden työelämä tietämyksen kasvu on vaikuttanut opetukseni tapaan tai sisältöön.				

21. Miten työssäoppiminen on kokemustesi mukaan vaikuttanut opiskelijoihin?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana.				
b) Opiskelijat ovat työssäoppimisen jälkeen yleensä tietoisia osaamisensa vahvuuksia ja heikkouksia.				
c) Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.				
d) Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.				
e) Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.				

22. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat työssäoppimiseen liittyvät ongelmat (max. 255 merkkiä)?

---



---



---



---



---

23. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet (max. 255 merkkiä)?

---



---



---



---



---

24. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Mielestäni ammatillisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.				
b) Mielestäni yhteisten aineiden opettajat tarvitsivat lisäkoulutusta työssäoppimiseen liittyen.				
c) Olen itse saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.				

## TYÖELÄMÄYHTEISTYÖN ORGANISOINTI

25. Miten oppilaitoksessasi/koulutuslallasi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu (valitse seuraavista vaihtoehdoista parhaiten oppilaitoksesi tai koulutuslallasi tilannetta kuvaava)

- Jokaisella opetusryhmällä on työssäoppimisen vastuhenkilö.
- Yksi vastuhenkilö vastaa oppilaitoksessani/koulutuslallani useamman opetusryhmän työssäoppimisesta.
- Oppilaitoksessani/koulutuslallani on usean opettajan tiimi, joka organisoii työelämäyhteistyötä ja työssäoppimiseen liittyviä asioita.
- Oppilaitoksessani/koulutuslallani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin, miten

---



---



---



---



---

26. Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?

	Ei vastaa lainkaan	Vastaa jossain määrin	Vastaa melko hyvin	Vastaa erittäin hyvin
a) Työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä.				
b) Työssäoppimisen suunnittelussa on mukana myös yhteisten aineiden opettajia.				
c) Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.				
d) Opiskelijat lähettävät minulle usein sähköpostia työssäoppimisjaksojen aikana.				

Liitteet

	Ei vastaa lainkaan	Vastaa jossain määrin	Vastaa melko hyvin	Vastaa erittäin hyvin
e) Olen usein sähköpostiyhteydessä työpaikkaohjaajiin.				
f) Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-tietopalvelua.				

27. Oletko itse osallistunut jollakin tavalla työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen oppilaitoksessasi:

- Kyllä  
 En

**Jos vastasit ”en”, siirry kysymykseen 34. Jos vastasit ”kyllä”, vastaa myös kysymyksiin 28–33.**

28. Kuvaa tähän lyhyesti oma roolisi työssäoppimisen suunnittelussa tai toteutuksessa (max. 255 merkkiä):

---



---



---



---



---

29. Kuinka monen työpaikan kanssa olet ollut yhteydessä kuluvana lukuvuonna? \_\_\_\_\_

30. Kuinka monella työpaikalla olet itse käynyt kuluneen lukuvuoden aikana tapaamassa tai kouluttamassa työpaikkaohjaajia? \_\_\_\_\_

31. Missä määrin seuraavat väitteet vastaavat omaa kokemustasi?

	Ei vastaa lainkaan	Vastaa jossain määrin	Vastaa melko hyvin	Vastaa erittäin hyvin
a) Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.				
b) Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson aloittamista.				
c) Keskustelen säännöllisesti työpaikkaohjaajien kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.				
d) Olen säännöllisesti yhteydessä opiskelijoihin työssäoppimisjaksojen aikana.				
e) Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.				
f) Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työpaikkaohjaajansa kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päättyessä.				

32. Mitkä ovat keskeisiä periaatteitasi työssäoppimisen ohjauksessa (max. 255 merkkiä)?

---



---



---

33. Mitä pedagogisia menetelmiä käytät työssäoppimisen ohjauksessa (esim. oppimispäiväkirjat tms.) (max. 255 merkkiä):

---



---



---



---



---

### OPPILAITOSTEN JA TYÖELÄMÄN VERKOSTOT

34. Kuinka usein olet työasioihin liittyen yhteydessä seuraaviin tahoihin?

	En koskaan	Pari kertaa vuodessa	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin tai lähes päivittäin
a) Oppilaitoksemme ammatillisten aineiden opettajat					
b) Oppilaitoksemme yhteisten aineiden opettajat					
c) Muiden ammatillisten oppilaitosten ammatillisten aineiden opettajat					
d) Muiden ammatillisten oppilaitosten yhteisten aineiden opettajat					
e) Ammattikorkeakoulujen opettajat					
f) Yliopistoväki, tutkijat					
g) Erilaisten kehittämishankkeiden henkilöstö					
h) Opiskelijoiden työpaikkaohjaajat					
i) Muut työelämän edustajat					
j) Ammatilliset järjestöt					
k) Ammatilliset neuvottelukunnat					
l) Muut tahot					

35. Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät omalta kohdaltasi paikkansa?

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
a) Osallistun usein työryhmiin, joissa tapaan uusia ihmisiä eri tahoilta.				
b) Minulla on suhteellisen laaja oma henkilökohtainen yhteistyöverkosto.				
c) Minulla on paljon kontakteja oppilaitoksemme ulkopuolelle.				
d) Minulla on paljon kontakteja myös muihin kuin oman alan ihmisiin.				



Liitteet

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
e) Keskustelen usein oman yksikköni kollegoiden kanssa työhöni liittyvistä asioista.				
f) Keskustelen usein muiden oppilaitoksemme yksiköiden kollegoiden kanssa työhöni liittyvistä asioista.				
g) Otan usein yhteyttä työpaikoille, jotka ovat yksikkömme yhteistyökumppaneita.				
h) Työpaikoilta otetaan usein yhteyttä minuun.				
i) Olen suunnitellut opetustani yhdessä muiden opettajien kanssa.				
j) Olen suunnitellut opetustani yhteistyössä työpaikkojen edustajien kanssa.				
k) Opiskelijat ovat osallistuneet opetuksen suunnitteluun.				
l) Olen käynyt tutustumassa alueemme työpaikkoihin.				
m) Olen ollut työpaikoilla opastamassa työpaikkaohjaajia.				
n) Olen toiminut kouluttajana opettajien koulutustilaisuuksissa.				
o) Olen toiminut kouluttajana työelämän edustajien koulutustilaisuuksissa.				
p) Työpaikoilta on käynyt vierailijoita opetustilanteissani.				
q) Työpaikoilta on käynyt vierailijoita yksikköni kokouksissa tai neuvotteluissa.				

36. Kuulutko johonkin oppilaitoksen ulkopuoliseen ammatilliseen verkostoon tai yhdistykseen:

- En,  
 Kyllä, mihin? (max. 255 merkkiä)

---



---



---



---



---

37. Kuulutko johonkin oppilaitoksen ulkopuoliseen ammatilliseen sähköiseen postituslistaan tai verkostoon?

- En  
 Kyllä, mihin? (max. 255 merkkiä)

---



---



---



---



---

38. Jos vastasit jompaan kumpaan tai molempiin edellisiin kysymyksiin ”kyllä”, mainitse lyhyesti, mitä hyötyä sinulle on ollut kyseisestä verkostosta tai yhdistyksestä? (max. 255 merkkiä)

---



---



---



---



---

39. Kuinka hyvin tunnet Taitava Keski-Suomi – hankekokonaisuutta?

- En ollenkaan  
 Kohtalaisesti  
 Hyvin

40. Mitä merkitystä Taitava Keski-Suomi – hankkeella on mielestäsi ollut ammatillisen koulutuksen kehittämisessä? (max. 255 merkkiä)

---



---



---



---



---

41. Millä tavalla oppilaitos voisi parantaa yhteistyötään eri sidosryhmien kanssa (max. 255 merkkiä)?

---



---



---



---



---

## TYÖYHTEISÖN TOIMINTAKÄYTÄNNÖT

42. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työyhteisöni jäsenet jakavat avoimesti tietojaan ja kokemuksiaan toistensa käyttöön.				
b) Työyhteisöni jäsenet keskustelevat paljon työhön liittyvistä asioista.				
c) Työyhteisössäni analysoimme ajoittain omaa toimintaamme.				
d) Otamme jatkuvasti ratkaistavaksemme yhä haasteellisempia ongelmia.				
e) Työyhteisössäni kannustetaan uusien toimintatapojen kehittelyyn.				
f) Työyhteisössäni tehdään töitä usein pienissä ryhmissä.				

Liitteet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
g) Saamme usein hyviä ideoita kahvipöytäkeskusteluissa.				
h) Työyhteisössäni on hyödynnetty ulkopuolisia asiantuntijoita toiminnan kehittämiseksi.				
i) Työyksikössäni tehdään aktiivisesti yhteistyötä muiden yksiköiden kanssa.				
j) Uusien toimintatapojen omaksuminen tapahtuu hyvin hitaasti työyhteisössäni.				
k) Työyhteisöni tärkeistä asioista (kokousmuistiot yms.) löytyy tietoa internet/intranet –sivuiltamme.				

43. Miten usein toimit työssäsi seuraavasti?

	En koskaan	Kerran pari vuodessa	Lähes joka kuukausi	Viikoittain	Päivittäin tai lähes päivittäin
a) Osallistun ammatillisiin sähköisiin keskustelufoorumeihin.					
b) Seuraan ammatillisia sähköisiä keskustelufoorumeita.					
c) Opastan kollegoitani.					
d) Pyydän kollegoiltani apua jonkin työhöni liittyvän ongelman ratkaisemisessa.					
e) Osallistun ryhmätyöskentelyyn.					
f) Pidän alustuksia kollegoilleni.					
g) Tuotan työhön liittyvää kirjallista materiaalia tai www-sivuja kollegoiden käyttöön.					
h) Kehittelen kollegoiden kanssa esimerkkejä, metaforia tai kuvioita asioista joista keskustelemme.					
i) Käyn kehityskeskusteluja lähimmän esimieheni kanssa.					

## TYÖYHTEISÖN SOSIAALISET OLOSUHTEET

44. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työyhteisössäni vallitsee hyvä yhteishenki, ”me-henki”.				
b) Työyhteisöni ei osaa ratkaista keskinäisiä ongelmiaan tehokkaasti.				
c) Työt suunnitellaan täällä yhdessä.				
d) Henkilöstön useat jäsenet pitävät jäykästi kiinni vanhoista toimintatavoistaan.				
e) Meillä on yhteisesti asetetut tavoitteet.				
f) Nuorten ja vanhempien työntekijöiden erilaista tietoa ja kokemusta hyödynnetään täällä tietoisesti.				

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
g) Opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksia pyritään lisäämään jatkuvasti työyhteisössäni.				
h) Työyhteisöni jäsenet viettävät aikaansa toistensa kanssa myös työajan ulkopuolella.				
i) Tarvitessani saan apua työyhteisöni ihmisiltä.				
j) Minua kohdellaan samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä.				
k) Minulta kysytään suhteellisen usein mielipidettäni ja neuvojani.				
l) Pystyn vaikuttamaan siihen, miten asioita tehdään työpaikallani.				
m) Uudet työntekijät esittävät usein ajatuksia, joita on mahdoton toteuttaa.				
n) Koen työssäni työniloa.				
o) Tieto kulkee hyvin työyhteisössäni.				
p) Työpaikallani on usein kokouksia, joissa keskustellaan tärkeistä asioista.				
q) Työpaikallani on usein turhia kokouksia.				
r) Työyhteisössäni työryhmien kokoonpano vaihtuu ajoittain.				
s) Työyhteisössäni ei puhuta toisista pahaa.				

## TYÖYHTEISÖN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

45. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Meillä kaikki uudet ideat tulevat johtotasolta.				
b) Työyhteisössäni uudet ideat syntyvät useimmiten ryhmätyöskentelyn tuloksena.				
c) Työyhteisöni uudet ideat saadaan useimmiten yhteisön ulkopuolelta, esim. konsultilta tai kouluttajalta.				
d) Olemme omaksuneet uusia toimintatapoja suoraan jonkun toisen oppilaitoksen mallin mukaan.				
e) Olemme hyödyntäneet toisten oppilaitosten malleja, mutta soveltaen niitä omiin olosuhteisiimme.				
f) Meillä jokainen huolehtii itse työnsä kehittämisestä eikä se kuulu muille.				
g) Työyhteisössäni käytetään riittävästi aikaa työskentelyn johtamiseen.				
h) Työyhteisössäni on järjestetty usein kehittämisspäiviä.				
i) Täällä rohkaistaan esittämään uusia ideoita.				
j) Teemme päätökset tiimeinä.				
k) Johtotaso osaa ajoissa tarttua asioihin, kun ne eivät mene oikeaan suuntaan.				
l) Esimiehet kirkastavat yhteisiä tavoitteita työyhteisön jäsenille toistuvasti.				

Liitteet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
m) Johtamistehtäviä on jaettu esimiesasemassa olevien kesken.				
n) Koen kehittämiskeskustelut hyödyllisinä.				
o) Työyhteisössäni on käyty keskustelua toimintaamme ohjaavista arvoista ja periaatteista.				
p) Työyhteisössäni ei tahdo syntyä uusia ideoita.				
q) Meillä kyllä syntyy uusia ideoita, mutta niistä ei keskustella riittävästi, jotta niihin voisi sitoutua.				
r) Meillä syntyy uusia ideoita, mutta kukaan ei toteuta niitä.				

## MUUTOKSET TYÖSSÄ JA TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

46. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Parin viime vuoden aikana yhteistyöni oppilaitokseni muiden opettajien kanssa on selvästi lisääntynyt.				
b) Viime vuosina yhteistyöni muiden oppilaitosten opettajien kanssa on selvästi lisääntynyt.				
c) Olen viime vuosina saanut runsaasti lisää tietoa työelämästä.				
d) Olen viime vuosina solminut uusia kontakteja työelämään.				
e) Viime vuosina työyhteisöni toimintatavat ovat kehittyneet huomattavasti.				
f) Olen viime vuosina osallistunut entistä enemmän erilaisiin koulutustilaisuuksiin.				
g) Olen viime vuosina tutustunut työn kautta moniin uusiin ihmisiin.				
h) Viime vuosina olemme alkaneet työyhteisössäni kiinnittää entistä enemmän huomiota tulevaisuuden ennakkointiin.				
i) Parin viime vuoden aikana olen osallistunut entistä enemmän yhteistyöhön myös muiden alojen edustajien kanssa.				
j) Parin viime vuoden aikana työ on käynyt entistä rasittavammaksi.				
k) Viime vuosina työ on tullut entistä kiinnostavammaksi.				
l) Koen että ammattitaitoni on parantunut viime vuosina.				
m) Huomaan, että työni kannalta tärkeisiin asioihin liittyvä ajatteluni on kehittynyt viime vuosina.				
n) Olen alkanut viime aikoina soveltaa uudenlaisia työskentelytapoja.				
o) Työyhteisössäni ei juuri mikään ole muuttunut viime vuosina.				

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
p) Opetustyön kannalta tärkeimmät asiat ovat menneet huonompaan suuntaan viime vuosina.				

47. Jos mielestäsi opetustyön kannalta tärkeimmät asiat ovat menneet huonompaan suuntaan viime vuosina, kuvaa tähän lyhyesti, miten (max. 255 merkkiä):

---



---



---



---



---

### AMMATTITAIIDON KEHITTÄMINEN JA OPPIMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

48. Millä tavoin kehität ammattitaitoasi (max. 255 merkkiä)?

---



---



---



---



---

49. Mistä olet saanut opetukseen liittyviä uusia ideoita (voit valita useamman vaihtoehdon)

- a)  Oppilaitoksemme muilta opettajilta  
b)  Muiden oppilaitosten opettajilta  
c)  Kursseilta, koulutustilaisuuksista ja seminaareista  
d)  Työpaikoilta  
e)  Kirjallisuudesta ja ammattilehdistä  
f)  Opiskelijoilta  
g)  Täysin eri alan ihmisiltä  
h)  Muulta, mistä (max. 255 merkkiä):

---



---



---



---



---

50. Mihin asioihin tarvitsisit lisäkoulutusta? (voit valita useamman vaihtoehdon):

- a)  Pedagogisiin kysymyksiin  
b)  Tietotekniikkaan  
c)  Kielitaitoon ja kansainvälistymiseen  
d)  Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin  
e)  Työelämäyhteistyöhön  
f)  Johtamiseen ja esimiestaitoihin  
g)  Myynti- ja markkinointitaitoihin

Liitteet

- h)  Muutoksen hallintaan  
i)  Asiakaspalveluun  
j)  Talousasioiden hoitamiseen  
k)  Erityisopetukseen  
l)  Johonkin muuhun, mihin (max. 255 merkkiä):

---



---



---



---



---

51. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työyhteisön jäsenten oppimista toinen toisiltaan suunnitellaan täällä järjestelmällisesti.				
b) Työyhteisöni jäsenet tarkastelevat kriittisesti omaa toimintaansa.				
c) Työyhteisömme kokemuksia ja kuvauksia parhaista käytänteistä talletetaan muistiin mahdollista myöhempää käyttöä varten.				
d) Työyhteisömme jäsenten erilaista osaamista hyödynnetään toimintamme kehittämisessä.				
e) Uusien työntekijöiden tuoretta näkökulmaa pyritään hyödyntämään työyhteisössäni.				
f) Työyhteisöni pyrkii jatkuvasti hakemaan uutta tietoa myös työyksikön ulkopuolelta.				
g) Työyhteisössäni kannustetaan ammattitaidon kehittämiseen.				

52. Missä määrin seuraavat väittämät pitävät omalta kohdaltasi paikkansa?

	Ei pidä lainkaan paikkansa	Ei pidä kovin hyvin paikkansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
a) Kuulun joihinkin suhteellisen aktiivisesti toimiviin työyhteisöni pienryhmiin.				
b) Työskentelen suhteellisen usein eri alojen opettajien kanssa.				
c) Yritän jatkuvasti löytää uusia tapoja työskentelyni parantamiseksi.				
d) Käsitteet ja menetelmät alallani vaihtuvat niin tiuhaan, että on vaikea pysyä muutosten tasalla.				
e) Olen oppinut useita arvokkaita työhöni liittyviä asioita kollegoilteni.				
f) Keskustelut kollegoitteni kanssa auttavat minua usein ratkaisemaan monimutkaisempia ongelmia kuin itsekseni pystyisin.				

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
g) Minun osaamisellani on tärkeä merkitys oppilaitokselleni.				
h) Olen osallistunut koulutustilaisuuksiin, joissa on pohdittu oman työn ongelmia.				
i) Hyväksyn elinikäisen oppimisen ajatuksen oman toimintani tärkeäksi periaatteeksi.				
j) Työssäni on jatkuvasti etsittävä uutta tietoa.				
k) Käytän osan työajastani uusien asioiden oppimiseen.				
l) Koen jatkuvan uuden oppimisen raskaana.				
m) Kehittelen mielelläni uusia ratkaisuja työni ongelmiin.				
n) Pidän siitä, että kohtaan työssäni jatkuvasti uusia haasteita.				
o) Teen asiat mieluummin totutulla tavalla kuin opettelen jatkuvasti uusia.				

53. Luettele tärkeysjärjestyksessä viisi seikkaa, jotka parhaiten edistäisivät jatkuvaa oppimistasi (max. 255 merkkiä):

---



---



---



---



---

### OPISKELIJOIDEN OSALLISTUMINEN

54. Millä tavalla Sinä opettajana olet yrittänyt lisätä opiskelijoiden monipuolista osallistumista heidän omaa opiskeluaan koskeviin toimintoihin (opetuksen suunnitteluun ja työtapojen kehittämiseen, opetusympäristön kehittämiseen, ym.) (max. 255 merkkiä)?

---



---



---



---



---

55. Kuvaa mielestäsi paras tapa lisätä opiskelijoiden osallistumista (max. 255 merkkiä):

---



---



---



---



---



Liitteet

56. Lopuksi haluaisin mainita, että...(max. 255 merkkiä)

---

---

---

---

---

***Kiitokset vastauksistasi ja menestystä työssäsi!***

## Työpaikkaohjaajien kyselylomake

### TAUSTATIEDOT

#### 1. Sukupuoli

- nainen  
 mies

#### 2. Ikä

- Alle 30 vuotta  
 30–50 vuotta  
 Yli 50 vuotta

#### 3. Mistä ohjattavat työssäoppijasi pääasiassa ovat?

- Jyväskylän ammattiopisto  
 Jämsän Seudun koulutuskeskus  
 Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus

#### 4. Missä työskentelet?

- Yksityinen yritys  
 Kunnan tai valtion ylläpitämä yritys/organisaatio  
 Järjestö tai yhdistys  
 Oppilaitoksen harjoitteluyritys tai vastaava järjestely

#### 5. Mikä on työpaikkasi koko?

- 1-9 henkilöä  
 10–49 henkilöä  
 50- 249 henkilöä  
 yli 250 henkilöä

#### 6. Mikä on oma asemasi työpaikalla?

- Työntekijä  
 Esimies/ työnjohtaja  
 Johtotaso/ osaston tms. johtaja

#### 7. Minkä opintoalan opiskelijoita ohjaat? (Voit tarvittaessa valita useamman vaihtoehdon)

- |                                                              |                                                            |
|--------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------|
| <input type="checkbox"/> Auto- ja kuljetusala                | <input type="checkbox"/> Muu luonnonvara-ala               |
| <input type="checkbox"/> Elintarvikeala                      | <input type="checkbox"/> Paperi- ja kemianteollisuuden ala |
| <input type="checkbox"/> Graafinen ala                       | <input type="checkbox"/> Pintakäsittelyala                 |
| <input type="checkbox"/> Kauneudenhoitoala                   | <input type="checkbox"/> Puuala                            |
| <input type="checkbox"/> Kaupan- ja hallinnon ala            | <input type="checkbox"/> Puutarhatalous                    |
| <input type="checkbox"/> Kone- ja metalliala                 | <input type="checkbox"/> Rakennusala                       |
| <input type="checkbox"/> LVI- ala                            | <input type="checkbox"/> Sosiaali- ja terveysala           |
| <input type="checkbox"/> Maatilatalous                       | <input type="checkbox"/> Sähköala                          |
| <input type="checkbox"/> Matkailu-, ravitsemis- ja talousala | <input type="checkbox"/> Tekstiili- ja vaatetusala         |
| <input type="checkbox"/> Metsätalous                         | <input type="checkbox"/> Viestintä- ja kuvataideala        |

Liitteet

8. Kuinka kauan olet toiminut ammatillisen koulutuksen opiskelijoiden työpaikkaohjaajana?

- Alle 2 vuotta  
 2-4 vuotta  
 5-10 vuotta  
 Yli 10 vuotta

9. Onko työpaikallasi muita työpaikkaohjaajia?

- Ei ole  
 On

10. Oletko saanut työpaikkaohjaajakoulutusta?

- En  
 Olen

Jos olet, minkä laajuiseen koulutukseen osallistuit?

- alle 1 opintoviikkoa  
 1- 2 opintoviikkoa  
 yli 2 opintoviikkoa

11. Mikäli vastasit ”en”, aiotko tulevaisuudessa osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen?

- En  
 Aion

12. Kuinka paljon sinulla on työkokemusta omalta alaltasi?

- Alle 2 vuotta  
 2-4 vuotta  
 5-10 vuotta  
 Yli 10 vuotta

13. Onko sinulla työkokemusta muulta kuin koulutustasi vastaavalta alalta?

- Ei ole  
 On

Kuinka pitkä ajanjakso?

- Alle 2 vuotta  
 2-4 vuotta  
 5-10 vuotta  
 Yli 10 vuotta

14. Yleissivistävä pohjakoulutuksesi

a) Peruskoulu	
b) Lukio	

15. Muut tutkinnot (Voit valita tarvittaessa useamman vaihtoehdon)

a) Ei ole muuta tutkintoa	
b) Ammatillinen tutkinto	
c) Opisto- tai ammattikorkeakoulututkinto	
d) Yliopistotutkinto	
e) Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto	

**TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISESSA KOULUTUKSESSA**

16. Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?

Työssäoppimisen tavoitteena on, että	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Opiskelijat vain tulevat työpaikalle.				
b) Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla.				
c) Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja.				
d) Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa.				
e) Opiskelijat oppivat kehittämään taitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.				

17. Mikä edellä olevista vaihtoehdoista on mielestäsi keskeisin työssäoppimisen tavoite (a-e)? \_\_\_\_\_

18. Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.				
b) Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.				
c) Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.				
d) Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.				
e) Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.				

19. Mikä edellä olevista vaihtoehdoista on mielestäsi tavallisin työssäoppimisen tulos (a-e)? \_\_\_\_\_

20. Mitä sellaista opiskelijat oppivat työpaikalla, mitä he eivät voi koulussa oppia?

---



---



---



---



---



---



---

Liitteet

## KOULUOPPIMINEN JA TYÖSSÄOPPIMINEN

21. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Koulussa käsitellään asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisessa.				
b) Kouluoppimisella ja työssäoppimisella ei juurikaan ole yhteyttä toisiinsa.				
c) Opiskelijat tekevät työssäoppimisjaksoilla myös koulusta annettuja tehtäviä.				
d) Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein koulussa opittua teoretista tietoa.				
e) Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa.				
f) Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä toimii hyvin.				
g) Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä kouluoppimisessa tapahtuu.				
h) Koulussa ei tunnuta tietävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.				
i) Opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä käden että ajattelun taitoja.				
j) Opiskelijat saavat työssäoppimisjaksoilla niin hyvän pohjan, että pystyisivät menemään toiseenkin työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.				
k) Olen kannustanut ohjattaviani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.				
l) Opettajat näyttävät kannustaneen opiskelijoita tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.				
m) Olen havainnut, että työssäoppimisjaksojen jälkeen opiskelijat suhtautuvat kriittisesti kouluoppimiseen.				
n) Otan työssäoppimisen ohjaamisessa huomioon perustutkintojen opetussuunnitelmat.				

22. Miten työssäoppiminen on kokemustesi mukaan vaikuttanut opiskelijoihin?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana.				
b) Opiskelijat ovat työssäoppimisen jälkeen yleensä tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.				
c) Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.				
d) Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.				
e) Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.				

23. Mitkä ovat mielestäsi suurimmat työssäoppimiseen liittyvät ongelmat?

---



---



---



---



---

24. Mitkä ovat mielestäsi tärkeimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet?

---



---



---



---



---

25. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Mielestäni opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.				
b) Mielestäni työpaikkaohjaajat tarvitsisivat lisäkoulutusta.				
c) Olen itse saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.				

### OPISKELIJOIDEN OSALLISTUMINEN

26. Millä tavalla Sinä työpaikkaohjaajana olet yrittänyt lisätä opiskelijoiden monipuolista osallistumista työpaikkasi toimintoihin ja työtapojen kehittämiseen?

---



---



---



---



---

27. Kuvaa mielestäsi paras tapa lisätä opiskelijoiden osallistumista:

---



---



---



---



---

Liitteet

## OPPILAITOSYHTEISTYÖN ORGANISOINTI

28. Miten työpaikallasi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu?  
(Valitse seuraavista vaihtoehdoista parhaiten työpaikkasi tilannetta kuvaava)

- a)  Jokainen työpaikkaohjaaja suunnittelee ja toteuttaa opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvät asiat itseksensä.
- b)  Työpaikallani työssäoppimisen organisointi on annettu yhdelle vastuhenkilölle.
- c)  Työpaikallani on usean työntekijän tiimi, joka organisoii oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimiseen liittyviä asioita.
- d)  Työpaikallani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin, miten

---

---

---

---

---

29. Missä määrin seuraavat väitteet vastaavat omaa kokemustasi?

	Ei vastaa lainkaan	Vastaa jossain määrin	Vastaa melko hyvin	Vastaa erittäin hyvin
a) Työssäoppimisen järjestäminen on lisännyt työntekijöiden välistä yhteistyötä.				
b) Työssäoppiminen on auttanut työpaikkamme uuden henkilöstön palkkaamista.				
c) Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.				
d) Olen usein sähköpostiyhteydessä opettajiin.				
e) Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-tietopalvelua.				

30. Kuvaa tähän lyhyesti oma roolisi työssäoppimisen suunnittelussa ja/tai toteutuksessa:

---

---

---

---

31. Kuinka monen oppilaitoksen kanssa olet ollut yhteydessä työssäoppimiseen liittyen lukuvuonna?

- 1 oppilaitoksen  
 2-3 oppilaitoksen  
 yli 3 oppilaitoksen

32. Kuinka monta kertaa opettaja on vierailut työpaikallasi kuluneen lukuvuoden aikana?

- Ei yhtään kertaa  
 1-2  
 3-5  
 yli 5

33. Kuinka monta kertaa olet vieraillut oppilaitoksessa kuluneen lukuvuoden aikana?

- En yhtään kertaa  
 1-2  
 3-5  
 yli 5

34. Missä määrin seuraavat väitteet vastaavat omaa kokemustasi?

	Ei vastaa lainkaan	Vastaa jossain määrin	Vastaa melko hyvin	Vastaa erittäin hyvin
a) Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.				
b) Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson aloittamista.				
c) Keskustelen säännöllisesti ohjaavan opettajan kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.				
d) Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.				
e) Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työssäoppimista ohjaavan opettajan kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päättyessä.				

35. Mitkä ovat keskeisiä periaatteitasi työssäoppimisen ohjauksessa?

---



---



---



---



---

## OPPILAITOSTEN JA TYÖELÄMÄN VERKOSTOT

36. Kuinka usein olet työasioihin liittyen yhteydessä seuraaviin tahoihin?

	En koskaan	Pari kertaa vuodessa	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin tai lähes päivittäin
a) Työssäoppijoiden ammattineiden opettajat					
b) Työssäoppijoiden yhteisten aineiden opettajat					
c) Opiskelijoiden työssäoppimista ohjaava opettaja					
d) Muiden työpaikkojen työpaikkaohjaajat					
e) Muut työpaikkaohjaajat omalla työpaikallani					
f) Ammattikorkeakoulujen opettajat					
g) Yliopistoväki, tutkijat					
h) Erilaisten kehittämishankkeiden henkilöstö					
i) Työtoverit omalla työpaikallani					



Liitteet

	En koskaan	Pari kertaa vuodessa	Kuukausittain	Viikoittain	Päivittäin tai lähes päivittäin
j) Kollegat muilla työpaikoilla					
k) Ammatilliset järjestöt					
l) Ammatilliset neuvottelukunnat					
m) Muut tahot					

37. Miten hyvin seuraavat väittämät pitävät omalta kohdaltasi paikkansa?

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
a) Osallistun usein työryhmiin, joissa tapaan uusia ihmisiä eri tahoilta.				
b) Minulla on suhteellisen laaja oma henkilökohtainen yhteistyöverkosto.				
c) Minulla on paljon kontakteja työpaikkani ulkopuolelle.				
d) Minulla on paljon kontakteja myös muihin kuin oman alan ihmisiin.				
e) Keskustelen usein työtovereideni kanssa työhöni liittyvistä asioista.				
f) Otan usein yhteyttä oppilaitoksiin, jotka ovat työpaikkani yhteistyökumppaneita.				
g) Oppilaitoksista otetaan usein yhteyttä minuun.				
h) Olen suunnitellut ohjausta yhdessä muiden työntekijöiden kanssa.				
i) Olen suunnitellut ohjaustani yhteistyössä oppilaitosten kanssa.				
j) Opiskelijat ovat osallistuneet työssäoppimisen suunnitteluun.				
k) Olen ollut opastamassa muita työpaikkaohjaajia.				
l) Olen toiminut kouluttajana opettajien koulutustilaisuuksissa.				
m) Oppilaitoksista on käynyt vierailijoita omalla työpaikallani.				

38. Kuulutko johonkin työpaikkasi ulkopuoliseen ammatilliseen verkostoon tai yhdistykseen:

- En,  
 Kyllä, mihin?

---



---



---

39. Kuulutko johonkin työpaikkasi ulkopuoliseen ammatilliseen sähköiseen postituslistaan tai verkostoon?

- En  
 Kyllä, mihin?

---



---



---

40. Jos vastasit jompaan kumpaan tai molempiin edellisiin kysymyksiin ”kyllä”, mainitse lyhyesti, mitä hyötyä sinulle on ollut kyseisestä verkostosta tai yhdistyksestä?

---



---



---



---

41. Kuinka hyvin tunnet Taitava Keski-Suomi – hankekokonaisuutta?

- En ollenkaan  
 Kohtalaisesti  
 Hyvin

42. Mitä merkitystä Taitava Keski-Suomi – hankkeella on mielestäsi ollut ammatillisen koulutuksen kehittämisessä?

---



---



---



---

43. Millä tavalla työpaikkasi voisi parantaa yhteistyötään eri sidosryhmien kanssa?

---



---



---



---

**Mikäli työpaikallasi on yli 20 työntekijää, vastaa kysymyksiin 44–47. Muussa tapauksessa siirry kysymykseen 48.**

#### TYÖYHTEISÖN TOIMINTAKÄYTÄNNÖT

44. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työyhteisöni jäsenet jakavat avoimesti tietojaan ja kokemuksiaan toistensa käyttöön.				
b) Työyhteisöni jäsenet keskustelevat paljon työhön liittyvistä asioista.				

Liitteet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
c) Työyhteisössäni analysoidaan ajoittain omaa toimintaamme.				
d) Otamme jatkuvasti ratkaistavaksemme yhä haasteellisempia ongelmia.				
e) Työyhteisössäni kannustetaan uusien toimintatapojen kehittelyyn.				
f) Työyhteisössäni tehdään töitä usein pienissä ryhmissä.				
g) Saamme usein hyviä ideoita kahvipöytäkeskusteluissa.				
h) Työyhteisössäni on hyödynnetty ulkopuolisia asiantuntijoita toiminnan kehittämiseksi.				
i) Työyksikössäni tehdään aktiivisesti yhteistyötä muiden yksiköiden kanssa.				
j) Uusien toimintatapojen omaksuminen tapahtuu hyvin hitaasti työyhteisössäni.				
k) Työyhteisöni tärkeistä asioista (kokousmuistiot yms.) löytyy tietoa internet/intranet –sivuiltamme.				

45. Miten usein toimit työssäsi seuraavasti?

	En koskaan	Kerran pari vuodessa	Lähes joka kuukausi	Viikoittain	Päivittäin tai lähes päivittäin
a) Osallistun ammatillisiin sähköisiin keskustelufoorumeihin.					
b) Seuraan ammatillisia sähköisiä keskustelufoorumeita.					
c) Opastan kollegoitani.					
d) Pyydän kollegoiltani apua jonkin työhöni liittyvän ongelman ratkaisemisessa.					
e) Osallistun ryhmätyöskentelyyn.					
f) Pidän alustuksia kollegoilleni.					
g) Tuotan työhön liittyvää kirjallista materiaalia tai www-sivuja kollegoiden käyttöön.					
h) Kehittelen kollegoiden kanssa esimerkkejä tai kuvioita asioista joista keskustelemme.					
i) Käyn kehityskeskusteluja lähimmän esimieheni kanssa.					

## TYÖYHTEISÖN SOSIAALISET OLOSUHTEET

46. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työyhteisössäni vallitsee hyvä yhteishenki, ”me-henki”.				

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
b) Työyhteisöni ei osaa ratkaista keskinäisiä ongelmiaan tehokkaasti.				
c) Työt suunnitellaan täällä yhdessä.				
d) Henkilöstön useat jäsenet pitävät jäykästi kiinni vanhoista toimintatavoistaan.				
e) Meillä on yhteisesti asetetut tavoitteet.				
f) Nuorten ja vanhempien työntekijöiden erilaista tietoa ja kokemusta hyödynnetään täällä tietoisesti.				
g) Opiskelijoiden osallistumismahdollisuuksia pyritään lisäämään jatkuvasti työyhteisössäni.				
h) Työyhteisöni jäsenet viettävät aikaansa toistensa kanssa myös työajan ulkopuolella.				
i) Tarvitessani saan apua työyhteisöni ihmisiltä.				
j) Minua kohdellaan samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä.				
k) Minulta kysytään suhteellisen usein mielipidettäni ja neuvojani.				
l) Pystyn vaikuttamaan siihen, miten asioita tehdään työpaikallani.				
m) Uudet työntekijät esittävät usein ajatuksia, joita on mahdoton toteuttaa.				
n) Koen työssäni työniloa.				
o) Tieto kulkee hyvin työyhteisössäni.				
p) Työpaikallani on usein kokouksia, joissa keskustellaan tärkeistä asioista.				
q) Työpaikallani on usein turhia kokouksia.				
r) Työyhteisössäni työryhmien kokoonpano vaihtuu ajoittain.				
s) Työyhteisössäni ei puhuta toisista pahaa.				

## TYÖYHTEISÖN TOIMINNAN KEHITTÄMINEN

47. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Meillä kaikki uudet ideat tulevat johtotasolta.				
b) Työyhteisössäni uudet ideat syntyvät useimmiten ryhmätyöskentelyn tuloksena.				
c) Työyhteisöni uudet ideat saadaan useimmiten yhteisön ulkopuolelta, esim. konsultilta tai kouluttajalta.				
d) Olemme omaksuneet uusia toimintatapoja suoraan jonkun toisen työyhteisön mallin mukaan.				
e) Olemme hyödyntäneet toisten työyhteisöjen malleja, mutta soveltaen niitä omiin olosuhteisiimme.				
f) Meillä jokainen huolehtii itse työnsä kehittämisestä eikä se kuulu muille.				
g) Työyhteisössäni käytetään riittävästi aikaa työskentelyn johtamiseen.				

Liitteet

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
h) Työyhteisössäni on järjestetty usein kehittämispäiviä.				
i) Täällä rohkaistaan esittämään uusia ideoita.				
j) Teemme päätökset tiimeinä.				
k) Johtotaso osaa ajoissa tarttua asioihin, kun ne eivät mene oikeaan suuntaan.				
l) Esimiehet kirkastavat yhteisiä tavoitteita työyhteisön jäsenille toistuvasti.				
m) Johtamistehtäviä on jaettu esimiesasemassa olevien kesken.				
n) Koen kehittämiskeskustelut hyödyllisinä.				
o) Työyhteisössäni on käyty keskustelua toimintaamme ohjaavista arvoista ja periaatteista.				
p) Työyhteisössäni ei tahdo syntyä uusia ideoita.				
q) Meillä kyllä syntyy uusia ideoita, mutta niistä ei keskustella riittävästi, jotta niihin voisi sitoutua.				
r) Meillä syntyy uusia ideoita, mutta kukaan ei toteuta niitä.				

## MUUTOKSET TYÖSSÄ JA TYÖYMPÄRISTÖSSÄ

48. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Parin viime vuoden aikana yhteistyöni työpaikkani muiden työntekijöiden kanssa on selvästi lisääntynyt.				
b) Viime vuosina yhteistyöni muiden työpaikkojen työntekijöiden kanssa on selvästi lisääntynyt.				
c) Olen viime vuosina saanut runsaasti lisää tietoa oppilaitosten toiminnasta.				
d) Olen viime vuosina solminut uusia kontakteja oppilaitoksiin.				
e) Viime vuosina työyhteisöni toimintatavat ovat kehittyneet huomattavasti.				
f) Olen viime vuosina osallistunut entistä enemmän erilaisiin koulutustilaisuuksiin.				
g) Olen viime vuosina tutustunut työn kautta moniin uusiin ihmisiin.				
h) Viime vuosina olemme alkaneet työyhteisössäni kiinnittää entistä enemmän huomiota tulevaisuuden ennakkointiin.				
i) Parin viime vuoden aikana olen osallistunut entistä enemmän yhteistyöhön myös muiden alojen edustajien kanssa.				
j) Parin viime vuoden aikana työ on käynyt entistä rasittavammaksi.				
k) Viime vuosina työ on tullut entistä kiinnostavammaksi.				
l) Koen että ammattitaitoni on parantunut viime vuosina.				

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
m) Huomaan, että työni kannalta tärkeisiin asioihin liittyvä ajatteluni on kehittynyt viime vuosina.				
n) Olen alkanut viime aikoina soveltaa uudenlaisia työskentelytapoja.				
o) Työyhteisössäni ei juuri mikään ole muuttunut viime vuosina.				
p) Työni kannalta tärkeimmät asiat ovat menneet huonompaan suuntaan viime vuosina.				

49. Jos mielestäsi työsi kannalta tärkeimmät asiat ovat menneet huonompaan suuntaan viime vuosina, kuvaa tähän lyhyesti, miten:

---



---



---



---



---

### AMMATTITAIDON KEHITTÄMINEN JA OPPIMINEN TYÖYHTEISÖSSÄ

50. Millä tavoin kehität ammattitaitoasi?

---



---



---



---



---

51. Mistä olet saanut työsi kehittämiseen uusia ideoita (voit valita useamman vaihtoehdon)

- a)  Työtovereilta  
b)  Oppilaitosten opettajilta  
c)  Kursseilta, koulutustilaisuuksista ja seminaareista  
d)  Muilta työpaikoilta  
e)  Kirjallisuudesta ja ammattilehdistä  
f)  Opiskelijoilta  
g)  Täysin eri alan ihmisiltä  
h)  Muulta, mistä:

---



---



---

52. Mihin asioihin tarvitsisit lisäkoulutusta? (voit valita useamman vaihtoehdon):

- a)  Opiskelijoiden ohjaukseen  
b)  Tietotekniikkaan  
c)  Kielitaitoon ja kansainvälistymiseen  
d)  Yhteistyö- ja vuorovaikutustaitoihin  
e)  Oppilaitosyhteistyöhön

Liitteet

- f)  Johtamis- ja esimiestaitoihin  
g)  Myynti- ja markkinointitaitoihin  
h)  Muutoksen hallintaan  
i)  Asiakaspalveluun  
j)  Talousasioiden hoitamiseen  
k)  Erityisopetukseen  
l)  Johonkin muuhun, mihin:

---



---



---

**Vastaa kysymykseen 53 mikäli työpaikallasi on yli 20 työntekijää. Muussa tapauksessa siirry kysymykseen 54.**

53. Mitä mieltä olet seuraavista väittämistä?

	Täysin eri mieltä	Jokseenkin eri mieltä	Jokseenkin samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
a) Työyhteisön jäsenten oppimista toinen toisiltaan suunnitellaan täällä järjestelmällisesti.				
b) Työyhteisöni jäsenet tarkastelevat kriittisesti omaa toimintaansa.				
c) Työyhteisömme kokemuksia ja kuvauksia parhaista käytänteistä talletetaan muistiin mahdollista myöhempää käyttöä varten.				
d) Työyhteisömme jäsenten erilaista osaamista hyödynnetään toimintamme kehittämisessä.				
e) Uusien työntekijöiden tuoretta näkökulmaa pyritään hyödyntämään työyhteisössäni.				
f) Työyhteisöni pyrkii jatkuvasti hakemaan uutta tietoa myös työyksikön ulkopuolelta.				
g) Työyhteisössäni kannustetaan ammattitaidon kehittämiseen.				

54. Missä määrin seuraavat väittämät pitävät omalta kohdaltasi paikkansa?

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
a) Kuulun joihinkin suhteellisen aktiivisesti toimiviin ammatillisiin pienryhmiin.				
b) Työskentelen suhteellisen usein eri alojen työntekijöiden kanssa.				
c) Yritän jatkuvasti löytää uusia tapoja työskentelyni parantamiseksi.				
d) Käsitteet ja menetelmät alallani vaihtuvat niin tiuhaan, että on vaikea pysyä muutosten tasalla.				
e) Olen oppinut useita arvokkaita työhöni liittyviä asioita työtovereiltani.				
f) Keskustelut työtovereideni kanssa auttavat minua usein ratkaisemaan monimutkaisempia ongelmia kuin itsekseni pystyisin.				

	Ei pidä lainkaan paikkaansa	Ei pidä kovin hyvin paikkaansa	Pitää melko hyvin paikkansa	Pitää täysin paikkansa
g) Minun osaamisellani on tärkeä merkitys työpaikalleni.				
h) Olen osallistunut koulutustilaisuuksiin, joissa on pohdittu oman työn ongelmia.				
i) Hyväksyn elinikäisen oppimisen ajatuksen oman toimintani tärkeäksi periaatteeksi.				
j) Työssäni on jatkuvasti etsittävä uutta tietoa.				
k) Käytän osan työajastani uusien asioiden oppimiseen.				
l) Koen jatkuvan uuden oppimisen raskaana.				
m) Kehittelen mielelläni uusia ratkaisuja työni ongelmiin.				
n) Pidän siitä, että kohtaan työssäni jatkuvasti uusia haasteita.				
o) Teen asiat mieluummin totutulla tavalla kuin opettelen jatkuvasti uusia.				

55. Luettele tärkeysjärjestyksessä viisi seikkaa, jotka parhaiten edistäisivät jatkuvaa oppimistasi:

---



---



---



---



---

56. Lopuksi haluaisin mainita, että...

---



---



---



---



---

***Kiitokset vastauksistasi ja menestystä työssäsi!***



## **Opettajien, työpaikkaohjaajien, kehittämisspäälliköiden sekä keskeisten toimijoiden ja vaikuttajien haastattelurungot**

### **OPETTAJAJAHAASTATTELU (opettajia, jotka olleet keskeisiä toimijoita työssäoppimisen järjestelyissä Jyväskylässä, Jämsän seudun koulutuskeskuksessa sekä Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa)**

#### **A. TYÖSSÄOPPIMINEN**

1. Miten vertaisit nykyistä työssäoppimisjärjestelmää aikaisempiin harjoittelujärjestelyihin? Mikä on muuttunut?
2. Mitkä ovat keskeisiä periaatteita työssäoppimisen ohjauksessa? (pedagogisia...)
3. Millä tavalla työssäoppiminen on rakennettu osaksi opetussuunnitelmaa? (miten moneen osaan jaettu, millä perustein, ajankohdat muiden opintojen suhteen)
4. Millä tavalla kouluoppiminen ja työssäoppiminen kytkeytyvät toisiinsa? (onko eri oppiaineiden ops:ssa kytkentöjä työssäoppimiseen, järjestävätkö eri aineiden opettajat koulussa käsiteltäviä tehtäviä, joissa työkokemuksia tarkastellaan, kytketäänkö työssäoppimista yhteisten aineiden opetukseen?)
5. Millä tavalla työssäoppiminen on organisoitu alueellasi / oppilaitoksessasi? (yksi ope vastuussa, tiimi, jokainen huolehtii omista opiskelijoistaan...?)
6. Millä tavalla opiskelijoiden työssäoppimispaikat järjestetään?
7. Kuinka suuri osa opiskelijoista suorittaa työssäoppimisen ulkomailla?
8. Miten ulkomaiset työssäoppimispaikat järjestyvät? Miten niihin pidetään yhteyttä? Miten opiskelijaan ollaan yhteydessä ulkomaille?
9. Millä tavalla yhteistyö on sujunut työpaikkojen kanssa?
10. Mitä ongelmia on työssäoppimiseen on liittynyt?
11. Millä tavalla työssäoppimista tulisi edelleen kehittää?

#### **B. OPPILAITOSTEN JA TYÖELÄMÄN VERKOSTOT**

1. Minkälaisia yhteistyökumppaneita oppilaitoksellasi/yksikölläsi on? (isoja, pieniä yrityksiä; onko muita yhteistyökumppaneita kuin työssäoppimispaikkoja?)
2. Onko yhteistyötä muiden oppilaitosten tai yksiköiden kanssa? Minkälaista?
3. Minkälaisia uusia toimintamuotoja tai hankkeita on syntynyt yhteistyön tuloksena?
4. Onko toteutettu sellaisia hankkeita, joissa on ollut mukana myös muita aloja? (Millaisia ne ovat olleet, millaisia kokemuksia niistä on saatu, millaisia prosesseja ja tuloksia on saatu aikaan?)
5. Onko teillä toimialoillanne säännöllisiä yhteisiä tilaisuuksia, joissa oppilaitosten ja työelämän edustajat kokoontuvat keskustelemaan? Mitä ne ovat, minkälaisia kokemuksia niistä on saatu?
6. Mikä on näkemyksesi mukaan Taitava Keski-Suomi –kehittämistyön merkitys oppilaitosten ja työelämän yhteistyölle ja oppilaitosten keskinäiselle yhteistyölle?
7. Mitä mieltä olet verkostoyhteistyön tuloksista suhteessa käytettyyn aikaan ja resursseihin?

#### **C. TYÖYHTEISÖJEN OPPIMINEN (”Työyhteisö” tarkoittaa sekä työelämän organisaatioita että oppilaitoksia työyhteisöinä)**

1. Onko oppilaitoksesi toiminnassa tapahtunut mielestäsi viime vuosien aikana merkittäviä positiivisia muutoksia? (Minkälaisia? Mistä ne johtuvat? Miten ne on saatu aikaan? Millä

tavalla muutokset näkyvät päivittäisessä työssä? Ketä kaikkia ne koskevat? / Jos ei: Olisiko joihinkin muutoksiin tarvetta?)

2. Onko tapahtunut negatiivisia muutoksia (...)
3. Millä tavalla oppilaitoksessasi tuetaan työntekijöiden jatkuvaa oppimista ja ammatillista kehittymistä?
4. Millä tavalla Taitava Keski-Suomi –kehittämistyö on vaikuttanut oppilaitoksesi toimintaan?
5. Millä tavalla Taitava Keski-Suomi –kehittämistyö on vaikuttanut työelämään?

**Lopuksi:**

Mitkä ovat ammatillisen koulutuksen suurimmat uhkat ja haasteet tällä hetkellä?

**TYÖPAIKKOJEN EDUSTAJIEN HAASTATTELU** (työpaikkaohjaajia Jyväskylän ammattiopiston, Jämsän seudun koulutuskeskuksen ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen alueelta )

**A. TYÖSSÄOPPIMINEN**

1. Millä tavalla opiskelijoiden työssäoppimisen lisääminen ja tehostaminen on vaikuttanut yrityksenne / työpaikkanne toimintaan?
2. Millä tavalla työssäoppijoiden perehdyttäminen ja ohjaaminen on yrityksessänne järjestetty?
3. Millaisia kokemuksia teillä on opiskelijoiden työssäoppimisesta työpaikallanne? Miten opiskelijat tuntuvat suhtautuvan työssäoppimiseen? Miten opiskelijat näyttävät mieltävän kouluoppimisen ja työssäoppimisen suhteen? Miten arvioitte opiskelijoiden menestymistä ja oppimista?
4. Millä tavalla yhteyksiä oppilaitoksiin ja opettajiin pidetään yllä?
5. Miten näet työssäoppimisen ja kouluoppimisen yhteyden? (onko opiskelijoilla koulusta annettuja erityisiä tehtäviä?)
6. Mitä hyötyä yrityksellenne on opiskelijoiden työssäoppimisesta ja yhteistyöstä oppilaitosten kanssa?
7. Mitä ongelmia työssäoppimiseen on liittynyt?
8. Millä tavalla työssäoppimista tulisi edelleen kehittää?

**B. OPPILAITOSTEN JA TYÖELÄMÄN VERKOSTOT**

1. Mitä muuta yhteistyötä yrityksellänne on oppilaitoksiin kuin opiskelijoiden työssäoppimisjaksot ja harjoittelut? (opinnäytetöitä, opiskelijoiden/opettajien vierailuja, opettajien työelämäjaksoja, vaihtoja, yhteisiä projekteja tai kehittämishankkeita, tutkimus- ja kehittämistoimintaa; koulutustoimintaa?)
2. Onko teillä säännöllisiä yhteisiä tapaamisia oppilaitosten edustajien kanssa? (Mihin asioihin ne liittyvät, minkälaisia kokemuksia niistä on saatu)

**C. TYÖYHTEISÖN OPPIMINEN**

8. Onko työyhteisösi toiminnassa tapahtunut mielestäsi viime vuosien aikana merkittäviä positiivisia muutoksia? (Minkälaisia? Mistä ne johtuvat? Miten ne on saatu aikaan? Millä

## Liitteet

tavalla muutokset näkyvät päivittäisessä työssä? Ketä kaikkia ne koskevat? / Jos ei: Olisiko joihinkin muutoksiin tarvetta?)

9. Onko tapahtunut jotain merkittäviä negatiivisia muutoksia? (...)
10. Millä tavalla työyhteisössäsi tuetaan työntekijöiden jatkuvaa oppimista ja ammatillista kehittymistä?
11. (Onko Taitava Keski-Suomi kehittämistyö sinulle tuttua? )Millä tavalla Taitava Keski-Suomi –kehittämistyö on vaikuttanut yrityksen/työpaikkasi toimintaan? Mikä on ollut sen merkitys työelämän ja oppilaitosten yhteistyölle?

Mitä muuta haluaisit sanoa työelämän ja koulutuksen yhteistyöstä?

### **KEHITTÄMISPÄÄLLIKÖIDEN RYHMÄHAASTATTELU (videoitu)**

#### **Aiheena työssäoppiminen, oppilaitos-työelämä –verkostot, työyhteisöjen oppiminen**

##### **A. ESITTELY**

- haastattelijat esittelevät itsensä
- kukin kehittämisspäällikkö kertoo nimensä ja toimialansa

##### **B. TYÖSSÄOPPIMINEN**

1. Jos vertaatte työssäoppimisen käytäntöjä entisiin harjoittelukäytänteisiin, mitkä asiat ovat muuttuneet eniten?
2. Mitä eri aloille yhteisiä ja mitä erilaisia käytäntöjä työssäoppimisen organisoinnissa on noudatettu? (oppilaitoksen sisäinen tiimi; oppilaitos-työelämä –tiimi? jokainen ohjaava opettaja itse? yksi vastuhenkilö oppilaitoksessa?)
3. Onko kouluoppiminen ja työssäoppiminen kytketty toisiinsa? Miten? Opitaanko työssä jotain sellaista mitä koulussa ei voi oppia? Opitaanko koulussa jotain mitä työssä ei voi oppia?
4. Onko työssäoppimisen yhteydessä syntynyt jotain erityisen hyviä käytäntöjä toimialallanne? Onko niitä analysoitu tai dokumentoitu? Onko niitä levitetty muualle? (esimerkkejä)
5. Mitkä ovat suurimpia työssäoppimiseen liittyviä ongelmia ja kehittämistarpeita?

### C. OPPILAITOSTEN JA TYÖELÄMÄN VERKOSTOT

12. Mitkä ovat toimialallanne tärkeimpiä ja onnistuneimpia uusia toimintamuotoja tai hankkeita, jotka on toteutettu oppilaitosten ja työelämän yhteistyönä? Millä tavalla nämä toiminnot tai hankkeet alun perin käynnistyivät? (Mikä sai toiminnan aikaan?) Mitkä ovat näiden toimintojen tai hankkeiden tärkeimpiä tuloksia?
13. Onko toteutettu jotain useiden toimialojen yhteisiä hankkeita? Millaisia ne ovat olleet, millaisia kokemuksia niistä on saatu, millaisia prosesseja, käytänteitä ja tuloksia on saatu aikaan?
14. Millä tavalla eri oppilaitokset ovat tehneet keskenään yhteistyötä? Esimerkkejä? Onko esimerkkejä toimialojen välisestä yhteistyöstä tai siitä, että jollakin toimialalla toteutettu uusi toimintamalli tai hanke on toiminut mallina toisella toimialalla tai toisessa oppilaitoksessa samalla toimialalla? Jos on, millä tavalla tieto on kulkenut oppilaitoksesta toiseen tai toimialalta toiselle?
15. Onko toimialoillanne säännöllisiä yhteisiä tilaisuuksia, joissa oppilaitosten ja työelämän edustajat kokoontuvat keskustelemaan? Mitä ne ovat, minkälaisia kokemuksia niistä on saatu?
16. Toimiiko toimialoillanne jotain oppilaitosten ja työelämän edustajien muodostamia työryhmiä tai pienprojekteja? Mitä ne ovat ja minkälaisia kokemuksia on saatu?
17. Toimivatko oppilaitosten/yksiköiden keskinäiset verkostot ja oppilaitos-työelämä –verkostot toimialallanne suurin piirtein samantasoisesti vai onko joitakin yksiköitä, jotka ovat jääneet hieman syrjään verkostoyhteistyöstä? Jos on, mikä siihen mahtaa olla syynä?
18. Onko toimialallanne ollut jotain yhteistyötä ammattikorkeakoulun tai yliopiston kanssa? Jos on, millaista?
19. Mikä on ollut kehittämisspälliköiden keskinäisten tapaamisten merkitys oman toimialan kehittämistyössä?
20. Mitä mieltä olette verkostoyhteistyön tuloksista suhteessa käytettyyn aikaan ja resursseihin? (10. Onko paluuta entiseen?)

### D. TYÖYHTEISÖJEN OPPIMINEN (”Työyhteisö” tarkoittaa sekä työelämän organisaatioita että oppilaitoksia työyhteisöinä)

1. Onko toimialallanne jokin tai joitakin oppilaitoksia, yrityksiä tai muita työpaikkoja, joiden toiminnassa on viime vuosien aikana tapahtunut huomattavaa kehitystä (esim. toimintatavoissa, verkostoitumisessa tai tuloksissa)? Millä tavalla muutosprosessi on saatu aikaan?
2. Onko toimialallanne jokin tai joitakin oppilaitosten yksiköitä tai yrityksiä, joissa kehitys tuntuu pysähtyneen? Mikä on ongelmien syynä? Olisiko jotakin tehtävissä?
3. Mikä on toimialallasi tärkein uudistus tai ”innovaatio”, joka on seurausta Taitava Keski-Suomi –kehittämistyöstä?

Lopuksi: Mitkä ovat ammatillisen koulutuksen suurimmat uhkat ja haasteet tällä hetkellä?

Liitteet

### TAITAVA K-S TOIMIJOIDEN HAASTATTELU

Mikä on Taitava Keski-Suomi kehittämistyön historia? (miksi ja miten toiminta käynnistyi, ketkä olivat keskeiset taustavaikuttajat, mitkä olivat keskeiset periaatteet?)

1. Ketkä ovat mielestäsi koko toiminnan avainhenkilöitä yleisellä tasolla ja ketkä omalla toimialallasi / tuntemillasi toimialoilla? Kuvaa avainhenkilöiden merkitystä toiminnalle (mikä tekee ko. henkilöt avainhenkilöiksi?)
2. Mitkä ovat näkemyksesi mukaan tärkeimpiä prosesseja, jotka Taitava K-S kehittämistyön piirissä on käynnistetty?
3. Mitkä ovat tärkeimpiä työn tuloksia?
4. Mainitse esimerkki jostain erityisen onnistuneesta hankkeesta tai innovaatiosta. Millä tavalla toiminta käynnistyi, ketkä siinä olivat/ovat mukana, mitkä olivat/ovat toimintaperiaatteet, minkälaisia prosesseja ja tuloksia on saatu aikaan?
5. Mitkä ovat olleet suurimpia ongelmia tai haasteita kehittämistyössä?
6. Minkälaisia ratkaisuja näihin ongelmiin on kehitetty ja millä tavoin ratkaisuideat ovat syntyneet?
7. Mikä on näkemyksesi tämänhetkisestä tilanteesta Keski-Suomen ammatillisten oppilaitosten ja työelämän yhteistyöstä? (yhteistyöfoorumit, yhteistyön toimintatavat, yhteistyön toimivuus, keskeiset haasteet ja ongelmat)
8. Mikä on näkemyksesi tämänhetkisestä ammatillisten oppilaitosten keskinäisestä yhteistyöstä (yksiköiden välinen, toimialojen välinen)? Minkälaista yhteistyötä on olemassa, sen ongelmat ja haasteet? Minkälaista yhteistyötä tarvittaisiin tulevaisuudessa?
9. Millainen näkemys Sinulla on ammatillisen koulutuksen ja ammattikorkeakoulun, yliopiston ja lukioiden välisestä yhteistyöstä? Onko sitä, tarvitaanko sitä? Jos tarvitaan, minkälaista?
10. Mitkä ovat ammatillisen koulutuksen suurimmat uhkat ja haasteet tällä hetkellä?
11. Mikä on seuraava askel? Mihin suuntaan kehitystyötä olisi jatkettava?

## LIITE 2. Opiskelija-, opettaja- ja työpaikkaohjaajatulosten liitetaulukot

### Opiskelijatulosten liitetaulukot (liitetaulukot 1–61)

#### Liitetaulukko 1. Vastausprosentit Jyväskylän ammattiopistossa

Oppilaitos/perustutkinto	Viimeisen vuoden opiskelijat 2004	Vastaajat	Vastaus -%
Jyväskylän aikuisopisto	35	30	94
– rakennusalan pt	12	12	100
– sosiaali- ja terveysalan pt	11	7	64
– tietojenkäsittelyn pt	12	11	92
<b>Kauppaoppilaitos</b>	<b>147</b>	<b>72</b>	<b>49</b>
– liiketalouden pt	94	54	55
– tietojenkäsittelyn pt	53	18	34
<b>Palvelualojen oppilaitos</b>	<b>233</b>	<b>121</b>	<b>52</b>
– hotelli- ja ravintola-alan pt	112	68	61
– matkailualan pt	18	6	33
– kotitalous- ja kuluttajapalvelujen pt	10	4	40
– puhdistuspalvelujen pt	5	5	100
– cateringalan pt	52	12	23
– elintarvikealan pt	36	26	72
<b>Sosiaali- ja terveysalan oppilaitos</b>	<b>252</b>	<b>157</b>	<b>62</b>
– sosiaali- ja terveysalan pt	201	107	53
– hiusalan pt	33	30	91
– kauneudenhoitoalan pt	18	20	100
<b>Tekninen oppilaitos</b>	<b>471</b>	<b>282</b>	<b>59</b>
– audiovisuaalisen viestinnän pt	44	14	32
– autoalan pt	47	29	62
– kone- ja metallialan pt	84	33	39
– laboratorioalan pt	17	11	65
– logistiikan pt	10	4	40
– painoviestinnän pt	43	35	81
– pintakäsittelyalan pt	13	10	77
– puualan pt	10	3	30
– rakennusalan pt	28	24	86
– sähköalan pt	122	80	66
– talotekniikan pt	28	18	64
– vaatetusalan pt	35	21	60
<b>Yhteensä</b>	<b>1148</b>	<b>662</b>	<b>58</b>

Liitteet

**Liitetaulukko 2. Vastausprosentit Jämsän seudun koulutuskeskuksessa**

Oppilaitos/perustutkinto	Viimeisen vuoden opiskelijat 2004	Vastajat	Vastaus -%
Kauppaoppilaitos	40	29	73
– liiketalouden pt	23	15	65
– tietojenkäsittelyn pt	17	14	82
Ammattioppilaitos	157	79	50
– autoalan pt	10	8	80
– logistiikan pt	16	10	56
– kone- ja metallialan pt	11	10	91
– vaatetusalan pt	12	5	42
– paperiteollisuuden pt	23	2	9
– rakennusalan pt	12	4	33
– sähköalan pt	30	22	73
– matkailualan pt	17	8	47
– hotelli- ja ravintola-alan pt	26	10	39
Metsäoppilaitos	47	22	47
– metsäalan pt	47	22	47
Maatalous- ja puutarha-oppilaitos	46	7	15
– puutarhatalouden pt	34	4	12
– maatalousalan pt	8	1	13
– luonto- ja ympäristöalan pt	4	2	50
Sosiaali- ja terveysalan oppilaitos	45	40	89
– sosiaali- ja terveysalan pt	45	40	89
<b>Yhteensä</b>	<b>335</b>	<b>177 (181)<sup>1</sup></b>	<b>54</b>

<sup>1</sup> Vastaajia Jämsän seudun koulutuskeskuksesta on 181. Näistä vastaajista 177 on ilmoittanut myös suorittamansa perustutkinnon. Vastausprosentti on laskettu 181/335.

**Liitetaulukko 3. Vastausprosentit Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa**

Ala/perustutkinto	Viimeisen vuoden opiskelijat 2004	Vastaajat	Vastaus -%
Luonnonvara-ala	11	7	64
– maatalousalan pt	6	5	83
– luonto- ja ympäristöalan pt	4	1	25
– metsäalan pt	1	1	100
Tekniikka ja liikenne	197	73	37
– kone- ja metallialan pt	31	13	42
– talotekniikan pt	14	14	100
– autoalan pt	19	7	37
– logistiikan pt	17	3	18
– sähköalan pt	54	28	51
– rakennusalan pt	26	3	12
– puualan pt	4	2	50
– paperiteollisuuden pt	19	–	0
– laboratorioalan pt	13	3	23
Kauppa- ja hallinnon ala	60	34	57
– liiketalouden pt	47	26	55
– tietojenkäsittelyn pt	13	8	62
Matkailu-, ravitsemis-, ja talousala	42	19	45
– catering-alan pt	35	16	46
– kotitalous- ja kuluttajapalvelu pt	7	3	43
Sosiaali- ja terveysala	31	17	48
– sosiaali- ja terveysalan pt	31	17	48
<b>Yhteensä</b>	<b>341</b>	<b>150 (152)<sup>1</sup></b>	<b>45</b>

<sup>1</sup> Vastaajia Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksessa on 152. Näistä vastaajista 150 on ilmoittanut myös suorittamansa perustutkinnon. Vastausprosentti on laskettu 152/341.

**Liitetaulukko 4. Suoritetut työssäoppimisjaksot opintoviikkoina. Aluetarkastelu**

Montako opintoviikkoa olet tähän mennessä tämän koulutuksesi aikana ollut työssäoppimisjaksolla?	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
1–5 opintoviikkoa	12	1	10	2	1	1	1	1
6–10 opintoviikkoa	51	5	39	6	5	3	6	4
11–15 opintoviikkoa	87	8	64	10	11	6	7	5
16–20 opintoviikkoa	525	50	303	46	102	58	92	62
Yli 20 opintoviikkoa	367	35	239	37	57	32	43	29
<b>Yhteensä</b>	<b>1042</b>	<b>100</b>	<b>655</b>	<b>100</b>	<b>176</b>	<b>100</b>	<b>149</b>	<b>100</b>



Liitteet

**Litetaulukko 5.** Suoritetut työssäoppimisjaksot opintoviikkoina. Koulutusalatarkastelu

Montako opintoviikkoa olet tähän mennessä tämän koulutuksesi aikana ollut työssäoppimisjaksolla?	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1–5 opintoviikkoa	1	2	7	2	1	1	-	-	1	1	2	17
6–10 opintoviikkoa	2	4	16	4	13	9	6	5	14	6	-	-
11–15 opintoviikkoa	6	13	38	9	21	14	3	2	14	6	-	-
16–20 opintoviikkoa	21	46	289	67	77	52	44	33	59	27	10	83
Yli 20 opintoviikkoa	16	35	82	19	35	24	80	60	134	60	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>432</b>	<b>100</b>	<b>147</b>	<b>100</b>	<b>133</b>	<b>100</b>	<b>222</b>	<b>100</b>	<b>12</b>	<b>100</b>

**Litetaulukko 6.** Vastaajien äidinkieli. Aluetarkastelu

Äidinkieli	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Suomi	1022	99,5	663	99	181	100	151	99
Jokin muu	5	0,5	4	1	-	-	1	1
<b>Yhteensä</b>	<b>1027</b>	<b>100,0</b>	<b>667</b>	<b>100</b>	<b>181</b>	<b>100</b>	<b>152</b>	<b>100</b>

**Litetaulukko 7.** Vastaajien kotipaikka. Aluetarkastelu

Nykyinen kotipaikka	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Jyväskylä	361	42	360	59	4	3	5	4
Jyväskylän mlk	104	12	96	16	2	2	5	4
Jämsä	48	6	3	1	45	37	-	-
Äänekoski	72	8	7	1	-	-	65	48
Muu	275	32	140	24	72	59	60	44
<b>Yhteensä</b>	<b>860</b>	<b>100</b>	<b>596</b>	<b>100</b>	<b>123</b>	<b>100,0</b>	<b>135</b>	<b>100,0</b>

**Litetaulukko 8.** Vastaajien kotipaikka koulutusaloittain

Nykyinen kotipaikka	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Jyväskylä	2	9	149	40	51	40	52	44	98	50	8	57
Jyväskylän mlk	3	13	49	13	10	8	18	15	22	11	1	7
Jämsä	3	13	21	6	8	6	3	3	12	6	1	7
Äänekoski	1	4	30	8	16	12	10	9	14	7	-	-
Muu	14	61	124	33	44	34	34	29	50	26	4	29
<b>Yhteensä</b>	<b>23</b>	<b>100</b>	<b>371</b>	<b>100</b>	<b>129</b>	<b>100</b>	<b>117</b>	<b>100</b>	<b>196</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

**Liitetaulukko 9.** Vastaajien aikaisempi koulutus. Aluetarkastelu

Aikaisempi koulutus	Kaikki n = 1072		Jyväskylän ammattiopisto n = 672		Jämsän seudun koulutuskeskus n = 181		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus n = 152	
	n = 1072	%	n = 672	%	n = 181	%	n = 152	%
Lukio	155	15	112	17	19	11	18	12
Ammatillinen tutkinto	97	9	38	6	38	21	19	13
Muu koulutus	47	4	35	5	6	3	5	3

**Liitetaulukko 10.** Vastaajien aikaisempi koulutus koulutusaloittain

Aikaisempi koulutus	Luonnon- vara n = 47	Tekniikka/ liikenne n = 442	Kauppa/ hallinto n = 149	MaRaTa n = 136	Sosiaali/ terveys n = 230	Kulttuuri n = 14
	%	%	%	%	%	%
Lukio	11	4	30	16	27	7
Ammatillinen tutkinto	26	4	9	3	19	7
Muu koulutus	2	3	2	5	7	14

**Liitetaulukko 11.** Vastaajien vanhempien lukiokoulutus. Aluetarkastelu

Vanhempien lukio- koulutus	Kaikki	Jyväskylän ammattiopisto	Jämsän seudun koulutuskeskus	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus
Isä	n = 1008	n = 645	n = 170	n = 148
-lukiokoulutus (%)	11	13	7	5
Äiti	n = 1022	n = 652	n = 173	n = 150
-lukiokoulutus (%)	20	24	18	17

**Liitetaulukko 12.** Vastaajien vanhempien lukiokoulutus koulutusaloittain

Vanhempien lukio- koulutus	Luonnon- vara	Tekniikka/ liikenne	Kauppa/ hallinto	MaRaTa	Sosiaali/ terveys	Kulttuuri
Isä	n = 43	n = 421	n = 145	n = 135	n = 222	n = 13
-lukiokoulutus (%)	2	11	16	11	8	-
Äiti	n = 45	n = 429	n = 146	n = 133	n = 222	n = 13
-lukiokoulutus (%)	7	25	28	20	15	15

Liitteet

**Liitetaulukko 13.** Vastaajien isien muu koulutus. Aluetarkastelu

Isän muu koulutus	Kaikki n = 1072 %	Jyväskylän ammattiopisto n = 672 %	Jämsän seudun koulutuskeskus n = 181 %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus n = 152 %
Ammatillinen perustutkinto	53	55	53	48
Opisto- tai amk-tutkinto	12	14	11	7
Yliopistotutkinto	3	4	2	2
Lisensiaatin tai tohtorin tutk.	0	0	1	-
Ei ole muuta koulutusta	23	21	22	33

**Liitetaulukko 14.** Vastaajien äitien muu koulutus. Aluetarkastelu

Äidin muu koulutus	Kaikki n = 1072 %	Jyväskylän ammattiopisto n = 672 %	Jämsän seudun koulutuskeskus n = 181 %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus n = 152 %
Ammatillinen perustutkinto	55	56	53	52
Opisto- tai amk-tutkinto	14	16	13	12
Yliopistotutkinto	6	7	4	5
Lisensiaatin tai tohtorin tutk.	1	0	1	-
Ei ole muuta koulutusta	18	16	16	21

**Liitetaulukko 15.** Vastaajien isien muu koulutus koulutusaloittain

Isän muu koulutus	Luonnon- vara n = 47 %	Tekniikka/ liikenne n = 442 %	Kauppa/ hallinto n = 149 %	MaRaTa n = 136 %	Sosiaali/ terveys n = 230 %	Kulttuuri n = 14 %
Ammatillinen perustutkinto	47	56	55	52	48	71
Opisto- tai amk-tutkinto	2	13	13	13	13	7
Yliopistotutkinto	2	2	8	5	2	-
Lisensiaatin tai tohtorin tutk.	-	0	-	1	0	-
Ei ole muuta koulutusta	34	21	21	20	29	7

**Liitetaulukko 16.** Vastaajien äitien muu koulutus koulutusaloittain

Äidin muu koulutus	Luonnon- vara n = 47 %	Tekniikka/ liikenne n = 442 %	Kauppa/ hallinto n = 149 %	MaRaTa n = 136 %	Sosiaali/ terveys n = 230 %	Kulttuuri n = 14 %
Ammatillinen perustutkinto	53	53	56	59	57	36
Opisto- tai amk-tutkinto	4	15	18	16	13	7
Yliopistotutkinto	4	6	9	9	3	7
Lisensiaatin tai tohtorin tutk.	-	0	1	1	0	-
Ei ole muuta koulutusta	28	15	13	16	24	14

**Liitetaulukko 17.** Vastaajien oman alan työkokemus. Aluetarkastelu

Oman alan työkokemus	KAIKKI		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ei ole	476	49	284	47	91	53	70	49
1–6 kuukautta	304	31	196	33	41	24	53	37
6–12 kuukautta	105	11	68	11	15	9	12	9
1–2 vuotta	49	5	29	5	12	7	4	3
2–5 vuotta	31	3	17	3	8	5	3	2
Yli 5 vuotta	11	1	16	3	4	2	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>976</b>	<b>100</b>	<b>600</b>	<b>100</b>	<b>171</b>	<b>100</b>	<b>142</b>	<b>100</b>

**Liitetaulukko 18.** Vastaajien oman alan työkokemus koulutusaloittain

Oman alan työkokemus	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ei ole	20	48	224	53	64	53	60	50	72	34	9	90
1–6 kuukautta	9	21	146	35	30	25	29	24	79	38	-	-
6–12 kuukautta	6	14	27	6	12	10	20	17	32	15	1	10
1–2 vuotta	5	12	14	3	7	6	7	6	13	6	-	-
2–5 vuotta	2	5	6	1	7	6	4	3	8	4	-	-
Yli 5 vuotta	-	-	3	1	1	1	1	1	6	3	-	-
<b>Yhteensä</b>	<b>42</b>	<b>100</b>	<b>420</b>	<b>100</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>121</b>	<b>100</b>	<b>210</b>	<b>100</b>	<b>10</b>	<b>100</b>

**Liitetaulukko 19.** Vastaajien muun alan työkokemus. Aluetarkastelu

Muu alan työkokemus	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ei ole	317	32	183	30	62	36	47	34
1–6 kuukautta	366	37	244	40	53	31	52	37
6–12 kuukautta	113	11	80	13	19	11	9	7
1–2 vuotta	82	8	58	9	5	3	14	10
2–5 vuotta	67	7	38	6	18	10	6	4
Yli 5 vuotta	45	5	13	2	16	9	11	8
<b>Yhteensä</b>	<b>990</b>	<b>100</b>	<b>615</b>	<b>100</b>	<b>173</b>	<b>100</b>	<b>139</b>	<b>100</b>

Liitteet

**Liitetaulukko 20.** Vastaajien muun alan työkokemus koulutusaloittain

Muu alan työkokemus	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Ei ole	12	26	144	35	35	28	47	37	53	25	1	8
1–6 kuukautta	17	37	163	40	51	40	42	33	76	36	8	62
6–12 kuukautta	4	9	43	10	19	15	17	14	25	12	1	8
1–2 vuotta	2	4	27	7	13	10	10	8	25	12	2	15
2–5 vuotta	5	11	25	6	6	5	8	6	18	8	-	-
Yli 5 vuotta	6	13	10	2	3	2	2	2	17	8	1	8
Yhteensä	46	100	412	100	127	100	126	100	214	100	13	100

**Liitetaulukko 21.** Työssäoppimispaikan valintaan vaikuttavat tekijät. Aluetarkastelu

Työssäoppimispaikan valintaan vaikuttavat tekijät	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Työpaikan sijainti	651	61	377	56	127	70	101	66
Paikka tarjosi juuri sellaista työkokemusta, jota ammattisani tulen tarvitsemaan	445	42	279	42	70	39	76	50
Sieltä saattaa saada jatkossa työpaikan	398	37	234	35	72	40	67	44
Pystyn paikkaamaan siellä puutteita osaamisessani	24	23	153	23	43	24	36	24
Työpaikan hyvä maine	240	22	156	23	34	19	40	26
Pystyn hyödyntämään siellä eniten osaamistani	238	22	153	23	42	23	32	21
Olen ollut siellä aikaisemmallalla työssäoppimisjaksolla	226	21	135	20	41	23	42	28
Olen ollut siellä aikasemmin töissä	190	18	117	17	33	18	33	22
Tuttavani on ollut siellä töissä	154	14	99	15	32	18	19	13
Muu syy	105	10	71	11	13	7	14	9

**Liitetaulukko 22.** Työssäoppimispaikan valintaan vaikuttavat tekijät koulutusaloittain

Työssäoppimispaikan valintaan vaikuttavat tekijät	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Työpaikan sijainti	25	53	265	60	86	58	91	67	147	64	5	36
Olen ollut siellä aikaisemmin töissä	4	9	124	28	24	16	14	10	18	8	-	-
Olen ollut siellä aikaisemmalla työssäoppimisjaksolla	10	21	139	31	22	15	23	17	26	11	2	14
Tuttavani on ollut siellä töissä	3	6	89	20	16	11	21	15	18	8	-	-
Työpaikan hyvä maine	5	11	114	26	31	21	34	25	44	19	2	14
Sieltä saattaa saada jatkossa työpaikan	17	36	206	47	50	34	36	27	69	30	1	7
Paikka tarjosi juuri sellaista työkokemusta, jota ammattisani tulen tarvitsemaan	18	38	172	39	63	42	57	42	116	50	5	36
Pystyn hyödyntämään siellä eniten osaamistani	6	13	105	24	34	23	27	20	52	23	4	29
Pystyn paikkaamaan siellä puutteita osaamisessani	8	17	106	24	30	20	28	21	57	25	5	36
Muu syy	10	21	25	6	19	13	9	7	32	14	7	50

**Liitetaulukko 23.** Viimeisin työssäoppimispaikka. Aluetarkastelu

Viimeisin työssäoppimispaikka	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Yksityinen yritys	670	63	407	61	109	61	105	70
Kunnan tai valtion ylläpitämä yritys/organisaatio	312	30	203	31	57	32	40	27
Järjestö tai yhdistys	41	4	27	4	5	3	6	4
Oppilaitoksen harjoitteluyritys tms.	35	3	28	4	7	4	-	-
Yhteensä	1058	100	665	100	178	100	151	100

**Liitetaulukko 24.** Muut työssäoppijat samassa työssäoppimispaikassa. Aluetarkastelu

Oliko työssäoppimispaikalla kanssasi samaan aikaan muita työssäoppijoita?	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	606	57	422	63	89	50	65	43
Ei	457	43	246	37	89	50	87	57
Yhteensä	1063	100	668	100	178	100	152	100

**Liitetaulukko 25.** Muut työssäoppijat samassa työssäoppimispaikassa. Koulutusalatarkastelu

Oliko työssäoppimispaikalla kanssasi samaan aikaan muita työssäoppijoita?	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	19	40	240	55	74	50	93	68	149	65	9	64
Ei	28	60	197	45	74	50	43	32	80	35	5	36
Yhteensä	47	100	437	100	148	100	136	100	229	100	14	100

**Liitetaulukko 26.** Työssäoppimispaikan koko. Koulutusalatarkastelu

Työssäoppimispaikan koko	Luonnonvara		Tekniikka/liikenne		Kauppa/hallinto		MaRaTa		Sosiaali/terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
1–9 henkilöä	33	70	181	41	53	36	50	37	91	40	8	62
10–49 henkilöä	11	23	148	34	59	40	58	43	90	40	3	23
50–249 henkilöä	2	4	70	16	24	16	20	15	32	14	1	8
Yli 250 henkilöä	1	2	38	9	13	9	6	5	14	6	1	8
Yhteensä	47	100	437	100	149	100	134	100	227	100	13	100

**Liitetaulukko 27.** Työssäoppimiskason lukumäärä nykyisen koulutuksen aikana. Aluetarkastelu

Opiskelijoiden työssäoppimisen jaksot	Kaikki	Jyväskylän ammattiopisto	Jämsän seudun koulutuskeskus	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus
Keskiarvo	3,7	3,9	3,4	3,2
Mediaani	3	3	3	3

**Liitetaulukko 28.** Työssäoppimisjaksojen lukumäärä nykyisen koulutuksen aikana. Koulutusalatarkastelu

Opiskelijoiden työssäoppimisen jaksot	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRaTa	Sosiaali/terveys	Kulttuuri
Keskiarvo	2,9	3,2	2,5	4,4	5,3	2,6
Mediaani	3	3	2	5	5	3

**Liitetaulukko 29.** Työssäoppiminen samassa vai eri työpaikassa. Aluetarkastelu

Suoritatko työssäoppimisen samassa työpaikassa vai eri työpaikassa?	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	249	24	139	22	51	29	45	32
Ei	770	76	507	79	123	71	94	68
Yhteensä	1019	100	646	100	174	100	139	100

**Liitetaulukko 30.** Työssäoppiminen samassa vai eri työpaikassa. Koulutusalatarkastelu

Suoritatko työssä- oppimisen samassa työpaikassa vai eri työpaikassa?	Luonnon- vara		Tekniikka/ liikenne		Kauppa/ hallinto		MaRaTa		Sosiaali/ terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Kyllä	23	54	132	31	47	32	12	9	22	10	4	29
Ei	20	47	289	69	98	68	119	91	197	90	10	71
Yhteensä	43	100	421	100	145	100	131	100	219	100	14	100

**Liitetaulukko 31.** Työssäoppimisjakso ulkomailla sukupuolittain tarkasteltuna

Työssäoppimisjakso ulkomailla	Nainen		Mies	
	n	%	n	%
Kyllä	27	6	25	5
Ei	447	94	435	95
Yhteensä	474	100	460	100

**Liitetaulukko 32.** Ennakkovalmennuksen antaja. Aluetarkastelu

Ennakkovalmennuksen antaja	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Ammatillisten aineiden opettaja	720	67	469	70	117	65	91	60
Työssäoppimisjaksoa ohjaava opettaja	538	50	335	50	90	50	74	49
Työpaikkaohjaaja	415	39	269	40	58	32	59	39
Muut opiskelijat	244	23	156	23	40	22	33	22
Kaverit	179	17	113	17	26	14	25	16
Opinto-ohjaaja	129	12	90	13	16	9	15	10
Yhteisten aineiden opettaja	116	11	68	10	23	13	19	13
Muu opettaja	47	4	27	4	11	6	7	5
Joku muu	41	4	17	3	9	5	9	6



**Liitetaulukko 33.** Väittämiä työssäoppimisen suunnittelusta. Aluetarkastelu

Väittämiä työssäoppimisen suunnittelusta	Kaikki %	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus %
<i>Oppilaitoksessa kannustettiin valitsemaan oppimispaikka, joka eniten vastaa ammatillisia suunnitelmiani.</i>	n = 1062	n = 665	n = 180	n = 152
Eri mieltä	18	19	16	20
Samaa mieltä	82	81	84	80
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Ennen työssäoppimiskaksjaksoa laadittiin omat tavoitteet työssäoppimiselle.</i>	n = 1061	n = 666	n = 178	n = 152
Eri mieltä	29	27	35	32
Samaa mieltä	72	73	65	68
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Oppilaitoksessa kannustettiin arvioimaan omaa oppimista työssäoppimisen aikana.</i>	n = 1062	n = 665	n = 180	n = 152
Eri mieltä	17	17	12	18
Samaa mieltä	84	83	88	82
Yhteensä	100	100	100	100

**Liitetaulukko 34.** Väittämiä työssäoppimisen suunnittelusta. Koulutusalatarkastelu

Väittämiä työssäoppimisen suunnittelusta	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
<i>Oppilaitoksessa kannustettiin valitsemaan oppimispaiikka, joka eniten vastaa ammatillisia suunnitelmiani.</i>	n = 47	n = 434	n = 149	n = 136	n = 230	n = 14
Eri mieltä	11	21	11	9	25	50
Samaa mieltä	89	80	89	91	75	50
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Ennen työssäoppimajaksoa laadittiin omat tavoitteet työssäoppimiselle.</i>	n = 46	n = 435	n = 149	n = 136	n = 229	n = 14
Eri mieltä	37	34	38	20	15	64
Samaa mieltä	63	66	62	80	85	36
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Oppilaitoksessa kannustettiin arvioimaan omaa oppimista työssäoppimisen aikana.</i>	n = 47	n = 437	n = 147	n = 136	n = 229	n = 14
Eri mieltä	13	23	14	8	7	50
Samaa mieltä	87	77	86	92	93	50
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 35. Ohjaus työssäoppimispaikalla. Aluetarkastelu**

Väittämät/vastausvaihtoehdot	Kaikki %	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus %
<i>Työympäristöön ja -yhteisöön perehdyttämistä</i>	n = 1060	n = 668	n = 178	n = 150
En tarvinnut	6	6	8	7
Liian vähän	9	9	10	7
Jonkin verran	39	37	39	46
Riittävästi	46	47	44	40
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Työovereihin tutustumista</i>	n = 1061	n = 668	n = 178	n = 151
En tarvinnut	8	8	9	9
Liian vähän	7	8	7	7
Jonkin verran	34	35	37	30
Riittävästi	50	49	48	55
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Työtehtäviin opastamista ja työtehtävissä ohjaamista</i>	n = 1057	n = 665	n = 178	n = 150
En tarvinnut	3	4	4	3
Liian vähän	7	8	7	8
Jonkin verran	32	33	35	25
Riittävästi	57	56	54	64
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Työvälineisiin ja -laitteisiin opastamista</i>	n = 1063	n = 669	n = 179	n = 151
En tarvinnut	7	7	9	5
Liian vähän	9	10	7	7
Jonkin verran	34	34	36	33
Riittävästi	50	49	49	56
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Työturvallisuuteen liittyviä ohjeita</i>	n = 1062	n = 668	n = 179	n = 151
En tarvinnut	9	10	9	6
Liian vähän	12	13	15	6
Jonkin verran	41	40	42	42
Riittävästi	38	37	34	46
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Ohjausta oman työn arviointiin</i>	n = 1060	n = 668	n = 179	n = 150
En tarvinnut	12	12	15	9
Liian vähän	18	18	22	19
Jonkin verran	47	45	44	51
Riittävästi	23	26	20	21
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Palautetta ja arviointia oman työn sujumisesta</i>	n = 1061	n = 668	n = 179	n = 150
En tarvinnut	2	2	3	3
Liian vähän	15	14	18	14
Jonkin verran	39	39	42	38
Riittävästi	44	45	37	45
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>
<i>Keskustelua ammattitaitosi ke- hittämisestä tulevaisuudessa tai lisäpätevyyden hankkimisessa</i>	n = 1057	n = 665	n = 178	n = 151
En tarvinnut	8	8	10	7
Liian vähän	19	19	22	21
Jonkin verran	42	41	42	44
Riittävästi	30	32	27	28
<b>Yhteensä</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>	<b>100</b>

Liitetaulukko 36. Ohjaus työssäoppimispaikalla. Koulutusalatarkastelu

Väittämät/vastausvaihtoehdot	Luonnon- vara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
<i>Työympäristöön ja -yhteisöön perehdyttämistä</i>	n = 46	n = 435	n = 149	n = 135	n = 230	n = 14
En tarvinnut	9	8	7	5	3	14
Liian vähän	9	8	9	7	12	21
Jonkin verran	50	43	33	42	34	21
Riittävästi	33	41	52	45	51	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työtovereihin tutustumista</i>	n = 47	n = 435	n = 149	n = 136	n = 229	n = 14
En tarvinnut	13	9	10	6	4	21
Liian vähän	2	6	6	10	9	21
Jonkin verran	26	39	32	29	35	29
Riittävästi	60	46	52	55	52	29
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työtehtäviin opastamista ja työtehtävissä ohjaamista</i>	n = 47	n = 432	n = 149	n = 136	n = 229	n = 13
En tarvinnut	6	4	5	2	1	-
Liian vähän	4	6	6	9	11	23
Jonkin verran	34	35	34	32	26	31
Riittävästi	55	56	54	57	61	46
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työvälineisiin ja -laitteisiin opastamista</i>	n = 47	n = 436	n = 149	n = 136	n = 230	n = 14
En tarvinnut	13	7	10	3	5	21
Liian vähän	-	8	5	13	12	7
Jonkin verran	21	36	33	38	33	36
Riittävästi	66	49	52	46	50	36
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työturvallisuuteen liittyviä ohjeita</i>	n = 47	n = 436	n = 149	n = 136	n = 229	n = 14
En tarvinnut	9	10	17	6	4	29
Liian vähän	9	9	10	14	20	14
Jonkin verran	47	43	38	41	36	43
Riittävästi	36	39	35	39	40	14
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Ohjausta oman työn arviointiin</i>	n = 47	n = 434	n = 149	n = 136	n = 230	n = 14
En tarvinnut	17	12	19	7	8	21
Liian vähän	17	17	15	18	24	21
Jonkin verran	60	47	48	42	44	36
Riittävästi	6	24	17	32	25	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Palautetta ja arviointia oman työn sujumisesta</i>	n = 47	n = 436	n = 148	n = 135	n = 230	n = 14
En tarvinnut	4	3	5	2	0	-
Liian vähän	17	13	14	13	19	21
Jonkin verran	47	43	39	35	34	21
Riittävästi	32	41	43	50	47	57
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Keskustelua ammattitaitoni ke- hittämisesestä tulevaisuudessa tai lisäpätevyyden hankkimisesta</i>	n = 47	n = 434	n = 146	n = 136	n = 229	n = 14
En tarvinnut	11	8	15	4	4	21
Liian vähän	13	21	19	11	24	29
Jonkin verran	53	43	44	49	36	21
Riittävästi	23	29	22	36	36	29
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 37.** Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa ja työpaikkaohjaajan tavoitettavuus. Aluetar-  
kastelu

Yhteistyö työpaikka- ohjaajan kanssa sujui hyvin.	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
Eri mieltä	92	9	65	10	13	7	9	6
Samaa mieltä	969	91	603	90	167	93	139	94
<b>Yhteensä</b>	<b>1061</b>	<b>100</b>	<b>668</b>	<b>100</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>
<i>Työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa.</i>								
Eri mieltä	143	14	92	14	28	16	18	12
Samaa mieltä	917	87	576	86	152	84	130	88
<b>Yhteensä</b>	<b>1060</b>	<b>100</b>	<b>668</b>	<b>100</b>	<b>180</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>

**Liitetaulukko 38.** Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa ja työpaikkaohjaajan tavoitettavuus. Koulu-  
tusalatarkastelu

Yhteistyö työpaikka- ohjaajan kanssa sujui hyvin.	Luonnon- vara		Tekniikka/ liikenne		Kauppa/ hallinto		MaRaTa		Sosiaali/ terveys		Kulttuuri	
	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%	n	%
Eri mieltä	3	7	45	10	7	5	13	10	16	7	4	29
Samaa mieltä	43	94	392	90	141	95	122	90	213	93	10	71
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>437</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>229</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>
<i>Työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa.</i>												
Eri mieltä	6	13	63	14	17	12	15	11	35	15	4	29
Samaa mieltä	40	87	374	86	131	89	120	89	194	85	10	71
<b>Yhteensä</b>	<b>46</b>	<b>100</b>	<b>437</b>	<b>100</b>	<b>148</b>	<b>100</b>	<b>135</b>	<b>100</b>	<b>229</b>	<b>100</b>	<b>14</b>	<b>100</b>

**Liitetaulukko 39.** Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttujat oppimisen ohjaami-  
sen muodoista sekä yksittäinen muuttuja

Yhdistelmämuuttuja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Keskustelu yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa	0,68	- Keskusteluja yhdessä opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa - Keskusteluja oppilaitoksen opettajan kanssa	0,53 0,53
Keskustelu työntekijöiden kanssa	0,55	- Työhön liittyviä keskusteluja vakituisten työntekijöiden kanssa - Keskusteluja työpaikkaohjaajan kanssa	0,38 0,38
Itsearviointi ja reflektointi	0,34	- Oman työn arviointia - Oppimispäiväkirjan kirjoittamista	0,21 0,21
Koulusta annetut tehtävät		- Koulusta annettuja tehtäviä	

Liitetaulukko 40. Opiskelijoiden työyhteisökokemuksien väittämäjakaumat. Aluetarkastelu

Väittämiä	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pojoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Minua kohdeltiin samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä.</i>								
Eri mieltä	196	19	125	19	41	23	23	16
Samaa mieltä	862	82	542	81	138	77	125	85
Yhteensä	1058	100	667	100	179	100	148	100
<i>Minulle selvisi nopeasti työpaikan pelisäännöt.</i>								
Eri mieltä	86	8	51	8	21	12	9	6
Samaa mieltä	969	92	612	92	157	88	141	94
Yhteensä	1055	100	663	100	178	100	150	100
<i>Jäin usein yksin kysymysteni ja työhön liittyvien ongelmien kanssa.</i>								
Eri mieltä	844	80	521	78	149	83	119	80
Samaa mieltä	210	20	144	22	30	17	29	20
Yhteensä	1054	100	665	100	179	100	148	100
<i>Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin.</i>								
Eri mieltä	92	9	65	10	13	7	9	6
Samaa mieltä	969	91	603	90	167	93	139	94
Yhteensä	1061	100	668	100	180	100	148	100
<i>Työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa.</i>								
Eri mieltä	143	14	92	14	28	16	18	12
Samaa mieltä	917	87	576	86	152	84	130	88
Yhteensä	1060	100	668	100	180	100	148	100
<i>Yhteistyö muiden kanssa oli hankalaa.</i>								
Eri mieltä	925	88	574	86	167	93	123	84
Samaa mieltä	129	12	92	14	13	7	24	16
Yhteensä	1054	100	666	100	180	100	147	100
<i>Opin asioita, jotka ovat tärkeitä yhdessä työskentelemiselle.</i>								
Eri mieltä	114	11	72	11	20	11	15	10
Samaa mieltä	943	89	592	89	160	89	134	90
Yhteensä	1057	100	664	100	180	100	149	100
<i>Työtoverit jättivät kertomatta minulle oleellisia asioita.</i>								
Eri mieltä	882	84	549	83	153	85	119	81
Samaa mieltä	174	17	115	17	27	15	28	19
Yhteensä	1056	100	664	100	180	100	147	100
<i>Työpaikalla myös muut oppivat minulta.</i>								
Eri mieltä	481	46	298	45	86	48	63	43
Samaa mieltä	569	54	363	55	92	52	84	57
Yhteensä	1050	100	661	100	178	100	147	100
<i>Minulta kysyttiin mielipiteitä ja neuvoja.</i>								
Eri mieltä	333	32	213	32	58	32	41	28
Samaa mieltä	721	68	450	68	121	68	107	72
Yhteensä	1054	100	663	100	179	100	148	100
<i>Pystyin vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla.</i>								
Eri mieltä	546	52	341	52	98	55	72	49
Samaa mieltä	502	48	319	48	80	45	74	51
Yhteensä	1048	100	660	100	178	100	146	100
<i>Joskus tuntui siltä, että minua kiusattiin työpaikalla.</i>								
Eri mieltä	929	88	577	87	164	92	125	85
Samaa mieltä	122	12	85	13	14	8	22	15
Yhteensä	1051	100	662	100	178	100	147	100

**Liitetaulukko 41.** Opiskelijoiden työyhteisökokemusten väittämäjakaumat. Koulutusalatarkastelu

<i>Väittämiä</i>	Luonnon- vara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
<i>Minua kohdeltiin samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä.</i>	n = 46	n = 435	n = 149	n = 135	n = 228	n = 14
Eri mieltä	13	18	16	17	24	44
Samaa mieltä	87	83	84	83	76	57
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Minulle selvisi nopeasti työpaikan pelisäännöt.</i>	n = 47	n = 430	n = 149	n = 135	n = 229	n = 14
Eri mieltä	9	7	3	7	14	14
Samaa mieltä	92	93	97	93	87	86
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Jäin usein yksin kysymysteni ja työhön liittyvien ongelmien kanssa.</i>	n = 46	n = 435	n = 149	n = 134	n = 226	n = 14
Eri mieltä	80	77	81	78	86	71
Samaa mieltä	20	23	20	22	14	29
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin.</i>	n = 46	n = 437	n = 148	n = 135	n = 229	n = 14
Eri mieltä	7	10	5	10	7	29
Samaa mieltä	94	90	95	90	93	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa.</i>	n = 46	n = 437	n = 148	n = 135	n = 229	n = 14
Eri mieltä	13	14	12	11	15	29
Samaa mieltä	87	86	89	89	85	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Yhteistyö muiden kanssa oli hankalaa.</i>	n = 46	n = 435	n = 148	n = 135	n = 228	n = 14
Eri mieltä	96	84	91	82	93	93
Samaa mieltä	4	16	9	18	8	7
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opin asioita, jotka ovat tärkeitä yhdessä työskentelemiselle.</i>	n = 46	n = 434	n = 148	n = 135	n = 229	n = 14
Eri mieltä	9	12	10	9	10	29
Samaa mieltä	91	88	90	91	90	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työtoverit jättivät kertomatta minulle oleellisia asioita.</i>	n = 46	n = 434	n = 148	n = 135	n = 227	n = 14
Eri mieltä	91	82	87	77	84	86
Samaa mieltä	9	18	13	23	16	14
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työpaikalla myös muut oppivat minulta.</i>	n = 45	n = 433	n = 147	n = 134	n = 226	n = 14
Eri mieltä	53	50	35	43	43	57
Samaa mieltä	47	50	65	58	58	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Minulta kysyttiin mielipiteitä ja neuvoja.</i>	n = 46	n = 434	n = 148	n = 135	n = 226	n = 14
Eri mieltä	24	38	24	29	27	29
Samaa mieltä	76	62	76	71	73	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Pystyin vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla.</i>	n = 45	n = 433	n = 147	n = 135	n = 225	n = 13
Eri mieltä	42	55	47	49	55	39
Samaa mieltä	58	45	53	51	45	62
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Joskus tuntui siltä, että minua kiusattiin työpaikalla.</i>	n = 46	n = 433	n = 148	n = 132	n = 227	n = 14
Eri mieltä	96	84	92	85	94	79
Samaa mieltä	4	16	8	15	6	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 42.** Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttajat työyhteisökokemuksista

Yhdistelmämuuttaja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Negatiiviset kokemukset työyhteisöstä	0,79	- Yhteistyö muiden kanssa oli hankalaa	0,66
		- Työtoverit jättivät kertomatta minulle oleellisia asioita	0,63
		- Joskus tuntui siltä, että minua kiusattiin työpaikalla	0,61
		- Jäin usein yksin kysymysteni ja työhön liittyvien ongelmien kanssa	0,53
Positiiviset kokemuksen työyhteisöstä	0,78	- Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin	0,65
		- Minulle selvisi nopeasti paikan pelisäännöt	0,59
		- Työpaikkaohjaaja oli tavoitettavissa tarvittaessa	0,57
		- Minua kohdeltiin samalla tavoin kuin muitakin työntekijöitä	0,57
		- Opin asioita, jotka ovat tärkeitä yhdessä työskentelemiselle	0,41
Arvostetuksi tulemisen kokemukset	0,78	- Minulta kysyttiin mielipiteitä ja neuvoja	0,63
		- Pystyin vaikuttamaan siihen, miten asioita tehtiin työpaikalla	0,62
		- Työpaikalla myös muut oppivat minulta	0,59



Liitteet

**Liitetaulukko 43. Opiskelijoiden väittämäjakaumat kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta. Alue-tarkastelu**

Väittämiä	Kaikki		Jyväskylän ammattiopisto		Jämsän seudun koulutuskeskus		Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus	
	n	%	n	%	n	%	n	%
<i>Oppitunneilla käsiteltiin asioita, joista oli paljon hyötyä työssäoppimisjaksolla.</i>								
Eri mieltä	295	28	192	29	53	29	35	24
Samaa mieltä	760	72	470	71	127	71	113	76
Yhteensä	1055	100	662	100	180	100	148	100
<i>Kouluopetuksella ja työssäoppimisella ei juurikaan ollut yhteyttä toisiinsa.</i>								
Eri mieltä	730	70	451	69	127	71	101	69
Samaa mieltä	317	30	205	31	53	29	46	31
Yhteensä	1047	100	656	100	180	100	147	100
<i>Työssäoppimisjaksoihin liittyi koulusta annettuja tehtäviä.</i>								
Eri mieltä	466	44	284	43	80	44	74	50
Samaa mieltä	585	56	376	57	100	56	73	50
Yhteensä	1051	100	660	100	180	100	147	100
<i>Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty ammattinaissa.</i>								
Eri mieltä	337	32	227	34	54	30	42	29
Samaa mieltä	712	68	432	66	124	70	105	71
Yhteensä	1049	100	659	100	178	100	147	100
<i>Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty myös yhteisissä opinnoissa (esim. matematiikka, kielet jne.)</i>								
Eri mieltä	644	62	410	63	114	65	75	51
Samaa mieltä	397	38	245	37	61	35	71	49
Yhteensä	1041	100	655	100	175	100	146	100
<i>Työssäoppimisjaksolla piti soveltaa koulussa opittua teorian tietoa.</i>								
Eri mieltä	305	29	181	28	54	30	50	34
Samaa mieltä	743	71	475	72	126	70	98	66
Yhteensä	1048	100	656	100	180	100	148	100
<i>Työssäoppiminen ja kouluoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa.</i>								
Eri mieltä	397	38	249	38	69	39	60	41
Samaa mieltä	654	62	411	62	110	62	88	60
Yhteensä	1051	100	660	100	179	100	148	100
<i>Minusta näytti siltä, että yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä toimi hyvin.</i>								
Eri mieltä	244	23	151	23	48	27	31	21
Samaa mieltä	808	77	511	77	132	73	115	79
Yhteensä	1052	100	662	100	180	100	147	100
<i>Koulussa ei oikein tunnuta tiedettävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.</i>								
Eri mieltä	698	66	436	66	120	67	97	66
Samaa mieltä	353	34	224	34	60	33	50	34
Yhteensä	1051	100	660	100	180	100	147	100
<i>Työssäoppimisjaksolla huomasi, että tarvitsen sekä käden että ajattelun taitoja.</i>								
Eri mieltä	122	12	75	11	23	13	18	12
Samaa mieltä	929	88	585	89	157	87	128	88
Yhteensä	1051	100	660	100	180	100	146	100
<i>Pystyisin menemään toiseen työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.</i>								
Eri mieltä	117	11	71	11	20	11	22	15
Samaa mieltä	930	89	588	89	159	89	123	85
Yhteensä	1047	100	659	100	179	100	145	100
<i>Oppilaitoksessa kannustettiin tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>								
Eri mieltä	515	49	325	49	87	49	68	46
Samaa mieltä	534	51	333	51	92	51	80	54
Yhteensä	1049	100	658	100	179	100	148	100
<i>Työssäoppimisen jälkeen katselen kouluoppimista kriittisesti.</i>								
Eri mieltä	511	49	312	48	85	48	71	48
Samaa mieltä	536	51	345	53	94	53	76	52
Yhteensä	1047	100	657	100	179	100	147	100

**Liitetaulukko 44. Opiskelijoiden väittämäjakaumat kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta. Koulutusalatarkastelu**

Väittämiä	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
<i>Oppitunneilla käsiteltiin asioita, joista oli paljon hyötyä työssäoppimisjaksolla.</i>	n = 46	n = 432	n = 148	n = 135	n = 228	n = 14
Eri mieltä	17	36	32	23	17	7
Samaa mieltä	83	64	68	77	83	93
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Kouluopetuksella ja työssäoppimisella ei juurikaan ollut yhteyttä toisiinsa.</i>	n = 46	n = 429	n = 146	n = 134	n = 227	n = 14
Eri mieltä	72	61	69	67	85	93
Samaa mieltä	28	39	31	33	15	7
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisjaksoihin liittyi koulusta annattuja tehtäviä</i>	n = 46	n = 430	n = 148	n = 136	n = 226	n = 14
Eri mieltä	50	57	51	32	21	57
Samaa mieltä	50	43	49	68	79	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisen tilanteita on käsitelty ammattiaineissa.</i>	n = 45	n = 430	n = 147	n = 133	n = 228	n = 14
Eri mieltä	24	37	35	27	27	71
Samaa mieltä	76	64	65	72	73	29
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisen tilanteita on käsitelty myös yhteisissä opinnoissa (esim. matematiikka, kielet jne.)</i>	n = 45	n = 429	n = 147	n = 133	n = 222	n = 13
Eri mieltä	67	63	57	47	69	69
Samaa mieltä	33	37	43	53	31	31
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisjaksolla piti soveltaa koulussa opittua teorian tietoa.</i>	n = 46	n = 428	n = 147	n = 133	n = 229	n = 14
Eri mieltä	24	37	33	31	12	29
Samaa mieltä	76	63	67	69	88	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppiminen ja kouluoppiminen on kytketty hyvin toisiinsa.</i>	n = 44	n = 430	n = 148	n = 135	n = 228	n = 14
Eri mieltä	34	44	49	29	27	36
Samaa mieltä	66	56	51	71	73	64
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Minusta näytti siltä, että yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä toimii hyvin</i>	n = 46	n = 432	n = 147	n = 135	n = 228	n = 14
Eri mieltä	24	25	22	15	26	29
Samaa mieltä	76	76	78	85	74	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Koulussa ei oikein tunnuta tiedettävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 46	n = 430	n = 147	n = 134	n = 229	n = 14
Eri mieltä	70	61	74	66	72	64
Samaa mieltä	30	39	27	34	28	36
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisjaksolla huomasi, että tarvitsen sekä käden että ajattelun taitoja.</i>	n = 46	n = 430	n = 147	n = 133	n = 229	n = 14
Eri mieltä	20	16	12	8	6	7
Samaa mieltä	80	84	88	93	94	93
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Pystyisin menemään toiseen työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä</i>	n = 46	n = 427	n = 147	n = 135	n = 228	n = 13
Eri mieltä	7	14	9	12	9	8
Samaa mieltä	94	86	91	88	91	92
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Oppilaitoksessa kannustettiin tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 46	n = 429	n = 145	n = 135	n = 229	n = 14
Eri mieltä	50	54	59	39	38	79
Samaa mieltä	50	46	41	61	62	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisen jälkeen katselen kouluoppimista kriittisesti.</i>	n = 46	n = 427	n = 147	n = 135	n = 228	n = 13
Eri mieltä	41	51	55	42	46	54
Samaa mieltä	59	49	45	59	54	46
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Liitteet

**Liitetaulukko 45.** Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttujat kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteydestä

Yhdistelmämuuttuja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Konnektiivisuus	0,71	- Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty ammattineissa	0,54
		- Työssäoppimisjaksoilla piti soveltaa koulussa opittua teoriatietoa	0,53
		- Työssäoppiminen ja kouluoppiminen on kytketty hyvin toisiinsa	0,51
		- Oppitunneilla käsiteltiin asioita, joista oli paljon hyötyä työssäoppimisjaksolla	0,50
		- Työssäoppimisjaksojen tilanteita on käsitelty myös yhteisissä opinnoissa (esim. matematiikka, kielet, jne)	0,36
		- Työssäoppimisjaksoihin liittyi koulusta annettuja tehtäviä	0,30
Epäkonnektiivisuus	0,54	- Kouluopetuksella ja työssäoppimisella ei ole juurikaan yhteyttä toisiinsa	0,39
		- Koulussa ei tunnuta tietävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu	0,39
		- Työssäoppimisen jälkeen katselen kouluoppimista kriittisesti	0,29
Monipuoliset tehtävät ja rajanylitys	0,48	- Työssäoppimisjaksolla huomasin, että tarvitsen sekä käden että ajattelun taitoja - Pystyisin menemään toiseen työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä	0,31 0,31

**Liitetaulukko 46.** Keneltä opiskelija koki oppineensa työssäoppimisjaksolla? Aluetarkastelu

<i>Keneltä opit työssä- oppimisjaksollasi?</i>	Kaikki %	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus %
Työpaikkaohjaajalta	n = 1043	n = 657	n = 177	n = 146
En lainkaan	8	8	9	9
Silloin tällöin	37	37	39	30
Usein	55	55	52	61
Yhteensä	100	100	100	100
Esimieheltä	n = 972	n = 611	n = 164	n = 137
En lainkaan	28	30	24	22
Silloin tällöin	45	45	46	47
Usein	27	25	31	31
Yhteensä	100	100	100	100
Joltakin muulta työntekijältä	n = 1028	n = 646	n = 172	n = 147
En lainkaan	7	7	6	5
Silloin tällöin	35	35	30	40
Usein	59	58	64	55
Yhteensä	100	100	100	100
Toisilta työssäoppijoilta	n = 938	n = 594	n = 162	n = 127
En lainkaan	56	50	64	69
Silloin tällöin	35	40	28	24
Usein	9	10	8	6
Yhteensä	100	100	100	100
Joltakin muulta	n = 873	n = 554	n = 149	n = 118
En lainkaan	58	56	62	66
Silloin tällöin	35	37	31	31
Usein	7	7	7	3
Yhteensä	100	100	100	100

**Liitetaulukko 47. Keneltä opiskelija koki oppineensa työssäoppimisjaksolla? Koulutusalatarkastelu**

<i>Keneltä opit työssä- oppimisjaksollasi?</i>	Luonnon- vara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
Työpaikkaohjaajalta	n = 46	n = 427	n = 147	n = 133	n = 226	n = 14
En lainkaan	7	11	11	5	4	7
Silloin tällöin	41	43	38	38	23	50
Usein	52	47	51	57	74	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Esimieheltä	n = 39	n = 403	n = 142	n = 129	n = 198	n = 14
En lainkaan	18	26	17	15	52	43
Silloin tällöin	46	49	49	47	32	57
Usein	36	25	35	39	17	-
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Joltakin muulta työntekijältä	n = 41	n = 427	n = 145	n = 132	n = 220	n = 14
En lainkaan	10	6	11	2	6	14
Silloin tällöin	42	34	37	29	37	50
Usein	49	60	52	70	56	36
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Toisilta työssäoppijoilta	n = 37	n = 394	n = 133	n = 122	n = 198	n = 14
En lainkaan	49	61	59	44	49	50
Silloin tällöin	35	31	33	43	42	29
Usein	16	8	8	13	9	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Joltakin muulta	n = 32	n = 381	n = 125	n = 105	n = 178	n = 14
En lainkaan	47	60	66	51	56	36
Silloin tällöin	47	33	29	43	37	50
Usein	6	7	6	6	7	14
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 48.** Millä tavoin opiskelija koki oppineensa työssäoppimisjaksolla. Aluetarkastelu

<i>Millä tavalla opit työssäoppimisjaksollasi?</i>	Kaikki %	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus %
Toisen opastuksesta/ ohjauksesta	n = 1045	n = 655	n = 176	n = 149
En lainkaan	3	3	6	3
Silloin tällöin	51	51	46	52
Usein	46	46	48	46
Yhteensä	100	100	100	100
Kysymällä neuvoa	n = 1055	n = 664	n = 177	n = 150
En lainkaan	2	2	1	1
Silloin tällöin	46	43	50	49
Usein	52	55	50	49
Yhteensä	100	100	100	100
Työskentelyn kautta/ tekemällä itse	n = 1050	n = 661	n = 177	n = 148
En lainkaan	1	0	1	2
Silloin tällöin	22	24	17	22
Usein	77	76	83	76
Yhteensä	100	100	100	100
Työskentelemällä yhdessä jonkun muun kanssa	n = 1047	n = 658	n = 176	n = 150
En lainkaan	6	5	6	5
Silloin tällöin	40	38	38	43
Usein	55	57	57	52
Yhteensä	100	100	100	100
Soveltamalla koulussa opittuja asioita	n = 1042	n = 652	n = 177	n = 148
En lainkaan	10	9	11	10
Silloin tällöin	58	56	57	65
Usein	32	35	33	26
Yhteensä	100	100	100	100
Yrityksen ja erehdyksen kautta	n = 1033	n = 650	n = 176	n = 144
En lainkaan	18	16	24	19
Silloin tällöin	63	63	59	60
Usein	19	20	17	21
Yhteensä	100	100	100	100
Keskustelemalla	n = 1040	n = 653	n = 175	n = 148
En lainkaan	7	6	7	8
Silloin tällöin	57	57	57	52
Usein	37	37	35	40
Yhteensä	100	100	100	100

**Liitetaulukko 49.** Millä tavoin opiskelija koki oppineensa työssäoppimisjaksolla. Koulutusalatarkastelu

Millä tavalla opit työssäoppimisjaksollasi?	Luonnonvara %	Tekniikka/liikenne %	Kauppa/hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/terveys %	Kulttuuri %
Toisen opastuksesta/ ohjauksesta	n = 45	n = 428	n = 149	n = 130	n = 227	n = 14
En lainkaan	13	4	3	1	2	7
Silloin tällöin	53	52	51	51	45	57
Usein	33	44	46	49	52	36
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Kysymällä neuvoa	n = 46	n = 431	n = 149	n = 135	n = 229	n = 14
En lainkaan	2	2	2	2	0	-
Silloin tällöin	57	51	44	44	33	50
Usein	41	47	54	53	67	50
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Työskentelyn kautta/ tekemällä itse	n = 46	n = 429	n = 148	n = 133	n = 229	n = 14
En lainkaan	-	1	-	-	-	-
Silloin tällöin	22	33	16	19	7	29
Usein	78	66	85	81	93	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Työskentelemällä yhdessä jonkun kanssa	n = 45	n = 429	n = 149	n = 132	n = 228	n = 14
En lainkaan	16	5	8	2	3	21
Silloin tällöin	42	39	43	42	32	36
Usein	42	56	49	56	65	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Soveltamalla koulussa opittuja asioita	n = 44	n = 429	n = 148	n = 129	n = 226	n = 14
En lainkaan	11	13	16	5	2	-
Silloin tällöin	64	62	55	57	52	36
Usein	25	25	28	37	47	64
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Yrityksen ja erehdyksen kautta	n = 44	n = 424	n = 147	n = 131	n = 223	n = 14
En lainkaan	14	22	14	15	15	14
Silloin tällöin	73	62	61	60	64	57
Usein	14	15	26	25	21	29
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Keskustelemalla	n = 42	n = 427	n = 149	n = 130	n = 227	n = 14
En lainkaan	7	8	5	10	2	14
Silloin tällöin	57	59	62	58	45	43
Usein	36	33	32	32	53	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

*Liitetaulukko 50. Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttajat oppimisen tavoista*

Yhdistelmämuuttaja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Sosiaalinen oppiminen	0,58	- Toisen opastuksesta / ohjauksesta - Kysymällä neuvoa - Työskentelemällä yhdessä jonkun kanssa	0,44 0,40 0,32
Soveltamalla ja yrittämällä oppiminen	0,37	- Soveltamalla koulussa opittuja asioita - Yrityksen ja erehdyksen kautta	0,23 0,23
Itse oppiminen		- Työskentelyn kautta / tekemällä itse	



**Liitetaulukko 51.** Opiskelijoiden väittämäjakaumat motivationaalisista orientaatioista. Aluetarkastelu

Väittämiä	Kaikki %	Jyväskylän ammattioisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus %
<i>Minusta oli mukava tehdä työtehtäviä eikä koko ajan tarvinnut opetella uusia asioita.</i>	n = 1062	n = 668	n = 179	n = 150
Eri mieltä	33	32	37	32
Samaa mieltä	67	68	63	68
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Pystyin mielestäni keksimään myös uusia ratkaisuja.</i>	n = 1059	n = 665	n = 179	n = 150
Eri mieltä	17	16	20	20
Samaa mieltä	83	84	80	80
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Minulle oli tärkeää onnistua työtehtävissä niin, ettei ohjaajallani ollut huomautettavaa.</i>	n = 1061	n = 667	n = 179	n = 150
Eri mieltä	11	12	8	12
Samaa mieltä	89	88	92	88
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Halusin oppia uusia asioita.</i>	n = 1057	n = 665	n = 179	n = 149
Eri mieltä	4	4	3	4
Samaa mieltä	96	96	97	96
Yhteensä	100	100	100	100
<i>En halunnut kokeilla kovin vaikeiden tehtävien suorittamista, vaan jätin ne kokeneemmalle.</i>	n = 1055	n = 663	n = 179	n = 148
Eri mieltä	68	70	68	62
Samaa mieltä	32	30	32	39
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Olen huolissani siitä, mitä muut minusta ajattelivat työpaikalla.</i>	n = 1059	n = 666	n = 179	n = 150
Eri mieltä	67	68	70	61
Samaa mieltä	33	32	30	39
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Halusin kokeilla omin päin tekemistä, se oli mielestäni hyvin kehittävä.</i>	n = 1061	n = 667	n = 179	n = 150
Eri mieltä	33	32	35	32
Samaa mieltä	68	65	65	68
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Minulle on tärkeää menestyä hyvin työssäoppimisessa.</i>	n = 1061	n = 667	n = 179	n = 150
Eri mieltä	7	8	6	6
Samaa mieltä	93	92	94	94
Yhteensä	100	100	100	100
<i>Minulle on tärkeää saada hyviä numeroita koulussa.</i>	n = 1049	n = 660	n = 176	n = 148
Eri mieltä	19	16	22	18
Samaa mieltä	81	84	78	82
Yhteensä	100	100	100	100

**Liitetaulukko 52.** Opiskelijoiden väittämäjakaumat motivationaalisista orientaatioista. Koulutus-  
alatarkastelu

Väittämiä	Luonnon- vara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
<i>Minusta oli mukava tehdä työtehtäviä eikä koko ajan tarvinnut opetella uusia asioita.</i>	n = 47	n = 436	n = 149	n = 136	n = 228	n = 14
Eri mieltä	21	31	35	31	39	21
Samaa mieltä	79	69	65	69	61	79
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Pystyin mielestäni keksimään myös uusia ratkaisuja.</i>	n = 47	n = 435	n = 149	n = 135	n = 227	n = 14
Eri mieltä	21	20	17	15	15	29
Samaa mieltä	79	80	83	85	86	71
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Minulle oli tärkeää onnistua työtehtävissä niin, ettei ohjaajallani ollut huomautettavaa.</i>	n = 47	n = 434	n = 149	n = 136	n = 229	n = 14
Eri mieltä	9	11	9	7	18	21
Samaa mieltä	92	89	91	93	83	79
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Halusin oppia uusia asioita.</i>	n = 47	n = 435	n = 148	n = 135	n = 227	n = 14
Eri mieltä	-	6	3	2	1	7
Samaa mieltä	100	94	97	99	99	93
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>En halunnut kokeilla kovin vaikeiden tehtävien suorittamista, vaan jätin ne kokeneemmalle.</i>	n = 47	n = 443	n = 149	n = 135	n = 225	n = 14
Eri mieltä	60	61	73	69	81	79
Samaa mieltä	40	39	27	31	19	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen huolissani siitä, mitä muut minusta ajattelivat työpaikalla.</i>	n = 47	n = 433	n = 149	n = 136	n = 229	n = 14
Eri mieltä	68	66	68	61	71	79
Samaa mieltä	32	34	32	39	29	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Halusin kokeilla omin päin tekemistä, se oli mielestäni hyvin kehittävää.</i>	n = 47	n = 435	n = 149	n = 135	n = 229	n = 14
Eri mieltä	34	38	26	27	31	7
Samaa mieltä	66	62	74	73	69	93
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Minulle on tärkeää menestyä hyvin työssäoppimisessa.</i>	n = 47	n = 434	n = 149	n = 136	n = 229	n = 14
Eri mieltä	9	10	4	7	5	21
Samaa mieltä	92	90	96	93	95	79
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Minulle on tärkeää saada hyviä numeroita koulussa.</i>	n = 46	n = 426	n = 149	n = 135	n = 227	n = 14
Eri mieltä	35	21	13	11	16	36
Samaa mieltä	65	79	87	89	84	64
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

Liitteet

**Liitetaulukko 53.** *Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttujat motivationaalisista orientaatioista sekä yksittäinen muuttuja*

Yhdistelmämuuttuja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Saavutusorientaatio	0,64	- Minulle oli tärkeää menestyä hyvin työssäoppimisessa.	0,55
		- Minulle oli tärkeää onnistua työtehtävissäni niin, ettei ohjaajallani ollut huomautettavaa.	0,41
		- Minulle oli tärkeää saada hyvin numeroita koulussa.	0,41
Välttämisorientaatio	0,56	- En halunnut kokeilla kovin vaikeiden tehtävien suorittamista, vaan jätin ne kokeneemmille.	0,39
		- Olin huolissani siitä, mitä muut minusta ajattelivat työpaikalla.	0,39
Kokeilu- ja keksimisorientaatio	0,36	- Halusin kokeilla omin päin tekemistä, se oli mielestäni kehittävää.	0,22
		- Pystyin mielestäni keksimään myös uusia ratkaisuja.	0,22
Oppimisorientaatio		- Halusin oppia uutta.	

**Taulukko 54.** Työssäoppimisessa opitut asiat (n = 1045–1056)

Työssäoppimisessa opittuja asioita	En ollenkaan %	Vähän + koh- talaisesti %	Melko paljon + erittäin paljon %	Yhteensä %
<i>Oma ammatin perustaitoja</i>	1	27	72	100
<i>Kokonaiskuvaa alasta</i>	1	29	70	100
<i>Taitoa toimia uusissa tilanteissa</i>	1	24	76	100
<i>Työn suunnittelua ja kehittämistä</i>	1	30	69	100
<i>Kykyä ratkaista ammatil- lisiä ongelmia</i>	1	33	66	100
<i>Yhteistyötaitoja</i>	1	20	79	100
<i>Suullista ilmaisua</i>	1	28	71	100
<i>Kirjallista ilmaisua</i>	7	53	40	100
<i>Ryhmätyötaitoja</i>	4	35	62	100
<i>Tietotekniikan käyttämistä</i>	19	45	36	100
<i>Kriittistä ajattelua</i>	5	55	40	100
<i>Kekseliäisyyttä ja uusien ideoiden kehittelyä</i>	2	43	55	100
<i>Oman uran suunnittelua</i>	6	45	49	100
<i>Aloitteellisuutta</i>	1	23	76	100
<i>Oman työn arviointia</i>	2	39	60	100
<i>Oppimista työssä</i>	1	26	73	100
<i>Esiintymistaitoja</i>	9	46	45	100
<i>Viestintätaitoja</i>	5	46	50	100
<i>Vieraan kielen käyttämistä töissä</i>	37	40	23	100
<i>Vuorovaikutustaitoja</i>	3	36	61	100
<i>Itsenäistä työskentelyä</i>	1	20	79	100
<i>Itseluottamusta</i>	2	24	74	100
<i>Rutiiniosaamista/ rutinoitumista</i>	2	34	64	100
<i>Ammattiyhdistystoimintaa</i>	32	46	22	100
<i>Työpaikan toimintatapoja</i>	1	24	75	100
<i>Huonoja toimintatapoja</i>	37	50	13	100
<i>Pinnaamista</i>	72	19	9	100
<i>Alan haittapuolia</i>	14	63	24	100
<i>Turvallisuuskysymyksiä</i>	8	52	39	100

Liitteet

**Liitetaulukko 55.** *Faktorianalyysin pohjalta muodostetut oppimistuloksia kuvaavat yhdistelmämuuttujat sekä kaksi yksittäistä muuttujaa*

Yhdistelmämuuttuja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Ammatilliset taidot	0,83	- Työn suunnittelu ja kehittäminen - Kyky ratkaista ammatillisia ongelmia - Oman ammatin perustaitoja - Kokonaiskuva alasta - Työpaikan toimintatapoja	0,68 0,67 0,67 0,65 0,47
Tiimityötaidot	0,83	- Yhteistyötaidot - Suullinen ilmaisu - Vuorovaikutustaidot - Ryhmätyötaidot	0,70 0,69 0,64 0,63
Itsenäisyys	0,83	- Itseluottamus - Aloitteellisuus - Itsenäinen työskentely	0,73 0,68 0,67
Kommunikaatiotaidot	0,76	- Viestintätaidot - Esiintymistäidot - Kirjallinen ilmaisu - Vieraan kielen käyttäminen työssä	0,67 0,66 0,49 0,44
Negatiiviset taidot	0,74	- Pinnaaminen - Huonot toimintatavat - Alan haittapuolet	0,63 0,63 0,47
Oppimistäidot	0,73	- Taito toimia uusissa tilanteissa - Oppimista työssä - Kekseliäisyys ja uusien ideoiden kehittäminen	0,60 0,54 0,51
Itsearviointitaidot		- Oman työn arviointi	
Ajattelutaidot		- Kriittinen ajattelu	

**Liietäulukko 56.** *Asennoituminen työssäoppimiseen ja oman alan työhön. Aluetarkastelu*

<i>Asennoituminen työssä- oppimiseen ja alan työhön</i>	Kaikki %	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus %
Työssäoppimisjaksot ovat panneet minut miettimään, olenko sittenkään oikealla alalla	n = 1042	n = 652	n = 180	n = 146
Eri mieltä	64	61	69	64
Samaa mieltä	36	39	31	36
Yhteensä	100	100	100	100
Alan tuntea olevani ammattiryhmäni jäsen	n = 1043	n = 652	n = 180	n = 147
Eri mieltä	29	29	31	30
Samaa mieltä	71	71	69	70
Yhteensä	100	100	100	100
Tiedän nyt, mitkä ovat osaamiseni vahvuuksia ja heikkouksia	n = 1040	n = 651	n = 179	n = 146
Eri mieltä	10	10	13	10
Samaa mieltä	90	91	87	90
Yhteensä	100	100	100	100
En ollut erityisen innostunut työstäni	n = 1041	n = 651	n = 179	n = 147
Eri mieltä	79	77	81	76
Samaa mieltä	22	23	19	24
Yhteensä	100	100	100	100
Kiinnostukseni työhön lisääntyi työssäoppimisen aikana	n = 1043	n = 653	n = 179	n = 147
Eri mieltä	21	22	22	18
Samaa mieltä	79	78	78	82
Yhteensä	100	100	100	100
Työssäoppimisjakso on lisännyt kiinnostustani jatko-opintoihin	n = 1038	n = 651	n = 176	n = 147
Eri mieltä	46	44	54	46
Samaa mieltä	54	56	46	54
Yhteensä	100	100	100	100

**Liitetaulukko 57.** *Asennoituminen työssäoppimiseen ja oman alan työhön. Koulutusalatarkastelu*

<i>Asennoituminen työssäoppimiseen ja alan työhön</i>	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/ terveys %	Kulttuuri %
Työssäoppimisjaksot ovat panneet minut miettimään, olenko sittenkään oikealla alalla	n = 46	n = 425	n = 145	n = 133	n = 228	n = 14
Eri mieltä	87	63	61	49	68	50
Samaa mieltä	13	37	39	51	32	50
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Alan tuntee olevani ammattiryhmäni jäsen	n = 46	n = 426	n = 145	n = 134	n = 227	n = 14
Eri mieltä	20	32	41	31	18	79
Samaa mieltä	80	69	59	69	82	21
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Tiedän nyt, mitkä ovat osaamiseni vahvuuksia ja heikkouksia	n = 45	n = 425	n = 144	n = 134	n = 228	n = 14
Eri mieltä	2	14	15	6	5	7
Samaa mieltä	98	86	85	94	95	93
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
En ollut erityisen innostunut työstäni	n = 46	n = 423	n = 145	n = 134	n = 228	n = 14
Eri mieltä	89	74	77	73	90	50
Samaa mieltä	11	27	23	27	11	50
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Kiinnostukseni työhön lisääntyi työssäoppimisen aikana	n = 46	n = 426	n = 144	n = 134	n = 228	n = 14
Eri mieltä	15	23	30	22	12	57
Samaa mieltä	85	77	70	78	88	43
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
Työssäoppimisjakso on lisännyt kiinnostustani jatko-opintoihin	n = 46	n = 421	n = 145	n = 134	n = 227	n = 14
Eri mieltä	57	48	46	49	37	71
Samaa mieltä	44	52	54	51	63	29
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 58.** Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttujat asenteellisista oppimistuloksista

Yhdistelmämuuttuja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Ammatillisen identiteetin vahvistuminen	0,55	- Alan tuntee olevani ammattiryhmän jäsen.	0,43
		- Tunsin toteuttavani omaa unelmaani työssäoppimisjakson aikana.	0,42
		- Työssäoppimisjakso on lisännyt kiinnostustani jatko-opintoihin.	0,26
Kehittämisorientaatio	0,58	- Sain ideoita työni kehittämiseen.	0,41
		- Ymmärrän, että minun tulee seurata oman alan kehitystä.	0,41
Kriittinen reflektio	0,65	- Tiedän nyt, mitkä ovat osaamiseni heikkouksia ja vahvuuksia.	0,47
		- Huomasin, että voin oppia myös toisella tavalla kuin koulussa.	0,47
		- Opin työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.	0,44
Negatiivinen asenne työhön	0,59	- En ollut erityisen innostunut työstäni.	0,51
		- Työssäoppimisjaksot ovat panneet minut miettimään, olenko sittenkään oikealla alalla.	0,40
		- Minusta työtä voi tehdä pelkästään palkan vuoksi.	0,30



Liitteet

**Litetaulukko 59.** Yhdistelmämuuttujien korrelaatiot itsearvioituun koulumenestykseen ja menestykseen työssäoppimisessa

Yhdistelmämuuttuja	Korrelaatio koulu-oppiminen	Korrelaatio työssäoppiminen
Ohjaus		
Työympäristöön liittyvä ohjaus	,10	,14
Arviointiin ja kehittämiseen liittyvä ohjaus	,03	,13
Oppimistavat		
Sosiaalinen oppiminen	,09	,06
Itse oppiminen	,17	,13
Soveltamalla ja yrittämällä oppiminen	,18	,08
Motivatornaaliset orientaatiot		
Saavutusorientaatio	,27	,23
Oppimisorientaatio	,19	,17
Välttämisorientaatio	-,16	-,23
Kokeilu- ja keksimisorientaatio	,13	,25
Kokemukset työyhteisöstä		
Negatiiviset kokemukset	-,10	-,19
Positiiviset kokemukset	,14	,31
Arvostetuksi tulemisen kokemukset	,16	,33
Oppimisen ohjaamisen muodot		
Keskustelu opettajan kanssa	,09	,07
Koulusta annetut tehtävät	,06	-,02
Keskustelu työpaikan henkilöiden kanssa	,12	,22
Itsearviointi ja reflektointi	,12	,08
Kouluoppimisen ja työssäoppimisen yhteydet		
Konnektiivisuus	,19	,06
Epäkonnektiivisuus	-,14	-,03
Monipuoliset tehtävät ja rajanylitys	,21	,25
Oppimistulokset		
Itsearviointitaidot	,18	,26
Ajattelutaidot	,12	,19
Oppimistaidot	,23	,37
Ammatilliset taidot	,24	,33
Tiimityötaidot	,24	,31
Itsenäisyys	,20	,38
Kommunikaatiotaidot	,13	,24
Negatiiviset asiat	-,08	-,07
Asenteelliset oppimistulokset		
Ammatillisen identiteetin vahvistuminen	,18	,31
Kehittämisorientaatio	,20	,29
Kriittinen reflektio	,14	,24
Negatiivinen asenne työhön	-,15	-,24

**Liitetaulukko 60.** Opiskelijoiden arviot työssäoppimisen tavoitteista. Aluetarkastelu

Mikä oli mielestäsi työssäoppimisen tavoite?	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %	Merk.
<i>Minut vain lähetettiin työpaikalle. (Perinteinen malli)</i>	n = 663	n = 178	n = 152	ns.
Eri mieltä	77	77	78	
Samaa mieltä	23	23	22	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Pohtia koulussa opittua työkokemuksen avulla. (Kokemuksellinen malli)</i>	n = 662	n = 176	n = 152	ns.
Eri mieltä	41	48	41	
Samaa mieltä	59	52	59	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Oppia alalla tarvittavia perustaitoja. (Avaintaitomalli)</i>	n = 661	n = 175	n = 152	ns.
Eri mieltä	23	22	24	
Samaa mieltä	77	78	76	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Oppia ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa. (Työprosessimalli)</i>	n = 662	n = 176	n = 151	ns.
Eri mieltä	23	28	25	
Samaa mieltä	77	72	75	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Oppia kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen. (Konnektiivinen malli)</i>	n = 662	n = 174	n = 151	ns.
Eri mieltä	22	23	23	
Samaa mieltä	78	77	77	
Yhteensä	100	100	100	

Liitteet

**Liitetaulukko 61.** Opiskelijoiden arviot työssäoppimisen kokonaisuudesta. Aluetarkastelu

<i>Mikä oli mielestäsi työssäoppimisen tavoite?</i>	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %	Merk.
Sain tarvittavia tietoja työssä tarvittavista valmiuksista. <i>(Perinteinen malli)</i>	n = 659	n = 179	n = 145	ns.
Eri mieltä	13	13	14	
Samaa mieltä	87	87	86	
Yhteensä	100	100	100	
Opin pohtimaan omaa työtäni. <i>(Kokemuksellinen malli)</i>	n = 657	n = 177	n = 145	ns.
Eri mieltä	10	13	10	
Samaa mieltä	90	87	90	
Yhteensä	100	100	100	
Opin kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja. <i>(Avaintaitomalli)</i>	n = 655	n = 178	n = 146	ns.
Eri mieltä	34	38	19	
Samaa mieltä	64	62	81	
Yhteensä	100	100	100	
Sain näkemyksen ammattini merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa. <i>(Työprosessimalli)</i>	n = 655	n = 178	n = 146	ns.
Eri mieltä	15	19	19	
Samaa mieltä	85	81	81	
Yhteensä	100	100	100	
Opin tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksia uusissa tilanteissa. <i>(Konnektiivinen malli)</i>	n = 656	n = 177	n = 146	ns.
Eri mieltä	9	11	13	
Samaa mieltä	91	89	87	
Yhteensä	100	100	100	

**Opettajatulosten liitetaulukot (liitetaulukot 62-104)****Liitetaulukko 62. Vastaajien sukupuolijakauma**

Sukupuoli	n	%
Naisia	157	51
Miehiä	150	49
Yhteensä	307	100

**Liitetaulukko 63. Vastaajien ikäjakauma**

Ikä	n	%
Alle 30 vuotta	10	3
30–50 vuotta	178	57
Yli 50 vuotta	123	40
Yhteensä	311	100

**Liitetaulukko 64. Opetettava koulutusaste**

Koulutusaste	n	%
Nuorten koulutus	216	69
Aikuiskoulutus	98	31
Yhteensä	314	100

**Liitetaulukko 65. Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien jakauminen koulutusaloittain**

Yhteisten vai ammatillisten aineiden opettaja	Luonnonvara (n = 25)	Tekniikka/ liikenne (n = 116)	Kauppa/ hallinto (n = 49)	MaRaTa (n = 39)	Sosiaali/ terveys (n = 45)	Useita aloja (n = 39)
Yhteisten aineiden opettaja	-	5	28	5	9	46
Ammatillisten aineiden opettaja	100	95	72	95	91	54
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 66. Ammatillisessa oppilaitoksessa opettajana toimiminen vuosina**

Opettajana toimiminen ammatillisessa oppilaitoksessa vuosina	n	%
Alle 2 vuotta	40	12
2–4 vuotta	39	12
5–10 vuotta	79	24
Yli 10 vuotta	166	51
Yhteensä	324	100

Liitteet

**Litetaulukko 67.** Opettajan muu työkokemus kuin ammatillisen oppilaitoksen opettajana toimiminen

Muu työkokemus	n	%
Ei ole	9	3
On	314	97
Yhteensä	323	100

**Litetaulukko 68.** Opettajan muun työkokemuksen kuin ammatillisen oppilaitoksen opettajana toimimisen pituus

Muun työkokemuksen pituus	n	%
Alle 2 vuotta	40	13
2–4 vuotta	100	31
5–10 vuotta	70	22
Yli 10 vuotta	109	34
Yhteensä	319	100

**Litetaulukko 69.** Opettajien yleissivistävä pohjakoulutus

Yleissivistävä koulutus	n	%
Peruskoulu	123	38
Lukio	198	62
Yhteensä	321	100

**Litetaulukko 70.** Opettajien muut tutkinnot

Muut tutkinnot	Kyllä n	Kyllä %	Ei n	Ei %	Yhteensä n	Yhteensä %
Ei ole muuta tutkintoa	1	0	329	100	330	100
Ammatillinen tutkinto	95	29	235	71	330	100
Opisto- tai amk-tutkinto	201	61	129	39	330	100
Yliopistotutkinto	135	41	195	59	330	100
Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto	5	2	325	99	330	100

**Litetaulukko 71.** Opettajien pedagoginen pätevyys koulutusaloittain

Opettajan pedagoginen pätevyys	Luonnonvara (n = 25)	Tekniikka/ liikenne (n = 116)	Kauppa/ hallinto (n = 50)	MaRaTa (n = 40)	Sosiaali/ terveys (n = 45)	Useita aloja (n = 39)
Ei ole	17	17	16	5	7	18
On	83	83	84	95	93	82
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 72.** Opettajien osallistuminen työelämäjaksoille koulutusaloittain

Opettajan osallistuminen työelämäjaksolle	Luonnonvara (n = 25)	Tekniikka/liikenne (n = 116)	Kauppa/hallinto (n = 50)	MaRaTa (n = 40)	Sosiaali/terveys (n = 45)	Useita aloja (n = 39)
Ei	60	60	86	48	56	87
Olen	40	40	14	52	44	13
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 73.** Opettajien työelämäjaksojen pituus

Opettajien työelämäjakson pituus	n	%
Alle 1 kk	16	14
1–2 kk	64	57
Yli 2 kk	33	29
Yhteensä	133	100

**Liitetaulukko 74.** Kiinnostus työelämäjaksoihin lähitulevaisuudessa.

Työelämäjaksoille osallistumisaikomus tulevaisuudessa	n	%
En aio osallistua	214	66
Aion osallistua	112	34
Yhteensä	326	100

**Liitetaulukko 75.** Työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisointi oppilaitoksissa. Aluetarkastelu

Miten oppilaitoksessasi/koulutuslallasi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu?	Jyväskylän ammattiopisto n = 213*	Jämsän seudun koulutuskeskus n = 46**	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus n = 56***
	%	%	%
Jokaisella opetusryhmällä on työssäoppimisen vastuhenkilö	55	51	59
Yksi vastuhenkilö vastaa oppilaitoksessani/koulutuslallani useamman opetusryhmän työssäoppimisesta.	13	6	14
Oppilaitoksestani/koulutuslallani on usean opettajan tiimi, joka organisoii työelämäyhteistyötä ja työssäoppimiseen liittyviä asioita.	26	35	20
Oppilaitoksessani/koulutuslallani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin.	6	8	7
Yhteensä	100	100	100

\* vastaajia 233, \*\* vastaajia 49, \*\*\* vastaajia 61

Liitteet

**Liitetaulukko 76.** Työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisointi oppilaitoksissa. Alue-  
tarkastelu

<i>Miten oppilaitoksessasi/ koulutusosallassi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu?</i>	Luon- non- vara (n = 25)	Tek- niikka/ liikenne (n = 116)	Kaup- pa/hal- linto (n = 50)	MaRa Ta (n = 40)	Sosi- aali/ terveys (n = 39)	Useita aloja (n = 39)
	%	%	%	%	%	%
Jokaisella opetusryhmällä on työssäoppimisen vastuhenkilö	63	65	53	32	46	60
Yksi vastuhenkilö vastaa oppilaitoksessani/koulutusosallassani useamman opetusryhmän työssä- oppimisesta.	12	9	10	23	13	10
Oppilaitoksestani/koulutusosallassani on usean opettajan tiimi, joka organisoi työelämäyhteistyötä ja työssä- oppimiseen liittyviä asioita.	25	23	24	39	31	28
Oppilaitoksessani/koulutusosallassani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin.	-	3	13	6	10	2
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 77.** Opettajien arvioita työssäoppimisesta

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Kaikki opettajat %
<i>Työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä.</i>	n = 314
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	53
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	48
Yhteensä	100
<i>Työssäoppimisen suunnittelussa on mukana myös yhteisten aineiden opettajat.</i>	n = 315
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	84
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	16
Yhteensä	100
<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	n = 314
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	13
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	87
Yhteensä	100
<i>Opiskelijat lähettävät minulle usein sähköpostia työssäoppimisjaksojen aikana.</i>	n = 313
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	79
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	21
Yhteensä	100
<i>Olen usein sähköpostiyhteydessä työpaikkaohjaajiin.</i>	n = 309
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	86
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	14
Yhteensä	100
<i>Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-palvelua.</i>	n = 304
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	88
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	13
Yhteensä	100



**Liitetaulukko 78.** Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien arvioita työssäoppimisesta

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillisten aineiden opettajat %
<i>Työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä.</i>	n = 45	n = 259
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	56	52
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	44	48
Yhteensä	100	100
<i>Työssäoppimisen suunnittelussa on mukana myös yhteisten aineiden opettajat.</i>	n = 46	n = 259
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	76	85
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	24	15
Yhteensä	100	100
<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	n = 46	n = 258
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	20	11
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	80	89
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat lähettävät minulle usein sähköpostia työssäoppimisjaksojen aikana.</i>	n = 44	n = 259
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	86	78
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	14	22
Yhteensä	100	100
<i>Olen usein sähköpostiyhteydessä työpaikkaohjaajiin.</i>	n = 43	n = 256
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	88	86
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	12	15
Yhteensä	100,0	100
<i>Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-palvelua.</i>	n = 43	n = 251
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	98	85
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	2	15
Yhteensä	100	100

**Liitetaulukko 79.** Opettajien arvioita työssäoppimisesta. Aluetarkastelu

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
<i>Työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä.</i>	n = 203	n = 44	n = 54
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	56	46	48
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	44	55	52
Yhteensä	100	100	100
<i>Työssäoppimisen suunnittelussa on mukana myös yhteisten aineiden opettajat.</i>	n = 202	n = 45	n = 55
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	86	84	76
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	14	16	24
Yhteensä	100	100	100
<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	n = 203	n = 45	n = 53
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	14	7	15
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	86	93	85
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat lähettävät minulle usein sähköpostia työssäoppimisjaksojen aikana.</i>	n = 201	n = 45	n = 54
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	80	78	80
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	20	22	20
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen usein sähköpostiyhteydessä työpaikkaohjaajiin.</i>	n = 199	n = 44	n = 53
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	85	77	94
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	15	23	6
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-palvelua.</i>	n = 195	n = 44	n = 52
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	90	75	83
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	10	25	17
Yhteensä	100	100	100

**Liitetaulukko 80.** Opettajien arvioita työssäoppimisesta. Koulutusalatarkastelu

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/ terveys %	Useita aloja %
<i>Työssäoppiminen on lisännyt opettajien välistä yhteistyötä.</i>	n = 23	n = 114	n = 48	n = 37	n = 43	n = 35
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	57	53	54	46	44	63
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	44	47	46	54	56	37
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisen suunnittelussa on mukana myös yhteisten aineiden opettajat.</i>	n = 23	n = 114	n = 47	n = 39	n = 43	n = 36
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	87	88	64	92	86	86
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	13	12	36	8	14	14
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	n = 23	n = 113	n = 47	n = 40	n = 43	n = 34
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	13	10	13	5	12	27
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	87	90	87	95	88	74
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat lähettävät minulle usein sähköpostia työssäoppimisjaksojen aikana.</i>	n = 23	n = 114	n = 44	n = 38	n = 44	n = 36
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	83	85	64	87	77	75
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	17	15	36	13	23	25
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen usein sähköpostiyhteydessä työpaikkaohjaajiin.</i>	n = 22	n = 114	n = 42	n = 38	n = 44	n = 35
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	91	87	76	84	91	91
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	9	13	24	16	9	9
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-palvelua.</i>	n = 22	n = 112	n = 42	n = 37	n = 42	n = 35
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	82	91	88	84	76	91
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	18	9	12	16	24	9
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 81.** Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen

Opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillisten aineiden opettajat %
	n = 48	n = 263
Ei	67	24
Kyllä	33	76
Yhteensä	100	100

**Liitetaulukko 82.** Opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen. Aluetarkastelu

Opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
	n = 210	n = 44	n = 55
Ei	36	16	22
Kyllä	64	84	78
Yhteensä	100	100	100

**Liitetaulukko 83.** Opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen. Koulutusalatarkastelu

Opettajien osallistuminen työssäoppimisen suunnitteluun ja/tai toteuttamiseen	Luonnonvara %	Tekniikka/liikenne %	Kauppa/hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/terveys %	Useita aloja %
	n = 23	n = 115	n = 47	n = 39	n = 45	n = 36
Ei	17	32	32	18	18	56
Kyllä	83	68	68	82	82	44
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Litetaulukko 84.** Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien arviot työssäoppimiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta

Väittämiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillisten aineiden opettajat %
<i>Mielestäni ammatillisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 45	n = 267
Ei pidä paikkaansa	36	19
Pitää paikkansa	64	81
Yhteensä	100	100
<i>Mielestäni yhteisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 49	n = 260
Ei pidä paikkaansa	18	14
Pitää paikkansa	82	86
Yhteensä	100	100
<i>Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.</i>	n = 48	n = 262
Ei pidä paikkaansa	69	45
Pitää paikkansa	31	55
Yhteensä	100	100

**Litetaulukko 85.** Opettajien arviot työssäoppimiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta. Aluetarkastelu

Väittämiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
<i>Mielestäni ammatillisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 207	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	23	20	20
Pitää paikkansa	77	80	80
Yhteensä	100	100	100
<i>Mielestäni yhteisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 204	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	13	15	23
Pitää paikkansa	87	85	77
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.</i>	n = 208	n = 45	n = 54
Ei pidä paikkaansa	52	42	41
Pitää paikkansa	48	58	59
Yhteensä	100	100	100

**Liitetaulukko 86.** Opettajien arviot työssäoppimiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta. Koulutusala-  
kastele

Väittämiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/ terveys %	Useita aloja %
<i>Mielestäni ammatillisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 24	n = 114	n = 50	n = 39	n = 44	n = 36
Ei pidä paikkaansa	8	18	28	33	23	17
Pitää paikkansa	92	82	72	67	77	83
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Mielestäni yhteisten aineiden opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 24	n = 111	n = 48	n = 40	n = 44	n = 37
Ei pidä paikkaansa	8	15	23	20	9	11
Pitää paikkansa	92	85	77	80	91	89
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.</i>	n = 22	n = 114	n = 49	n = 40	n = 44	n = 36
Ei pidä paikkaansa	27	55	43	30	34	78
Pitää paikkansa	73	45	57	70	66	22
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 87.** Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien arviot opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutumisesta

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillisten aineiden opettajat %
<i>Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.</i>	n = 16	n = 198
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	19	39
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	81	61
Yhteensä	100	100
<i>Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson alkamista.</i>	n = 16	n = 197
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	25	31
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	75	70
Yhteensä	100	100
<i>Keskustelen säännöllisesti työpaikkaohjaajien kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.</i>	n = 15	n = 195
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	54	34
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	47	65
Yhteensä	100	100
<i>Olen säännöllisesti yhteydessä opiskelijoiden työssäoppimajaksojen aikana.</i>	n = 15	n = 197
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	47	26
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	53	74
Yhteensä	100	100
<i>Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.</i>	n = 15	n = 196
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	47	19
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	53	81
Yhteensä	100	100
<i>Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työpaikkaohjaajansa kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päätyttyä.</i>	n = 15	n = 194
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	33	22
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	67	78
Yhteensä	100	100

**Liitetaulukko 88.** Opettajien arviot opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutumisesta. Aluetarkastelu

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutus-keskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
<i>Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaiikka.</i>	n = 134	n = 37	n = 42
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	39	38	29
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	61	62	71
Yhteensä	100	100	100
<i>Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson alkamista.</i>	n = 133	n = 37	n = 42
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	32	24	33
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	68	76	67
Yhteensä	100	100	100
<i>Keskustelen säännöllisesti työpaikkaohjaajien kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.</i>	n = 132	n = 36	n = 41
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	39	31	29
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	61	69	71
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen säännöllisesti yhteydessä opiskelijoiden työssäoppimijaksojen aikana.</i>	n = 134	n = 36	n = 41
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	25	36	24
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	75	64	76
Yhteensä	100	100	100
<i>Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.</i>	n = 133	n = 36	n = 41
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	20	28	20
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	81	72	81
Yhteensä	100	100	100
<i>Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työpaikkaohjaajansa kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päätyttyä.</i>	n = 132	n = 35	n = 41
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	26	23	12
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	74	77	88
Yhteensä	100	100	100



**Liitetaulukko 89.** Opettajien arviot opiskelijoiden työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutumisesta. Koulutusalatarkastelu

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRa Ta	Sosiaali/terveys	Useita aloja
	%	%	%	%	%	%
<i>Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.</i>	n = 18	n = 80	n = 30	n = 32	n = 37	n = 15
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	33	38	40	41	27	60
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	68	63	60	59	73	40
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimajakson alkamista.</i>	n = 18	n = 79	n = 30	n = 32	n = 37	n = 15
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	17	34	40	28	19	47
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	83	66	60	72	81	53
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Keskustelen säännöllisesti työpaikkaohjaajien kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.</i>	n = 18	n = 80	n = 30	n = 29	n = 36	n = 15
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	33	46	37	28	28	47
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	68	54	63	72	72	53
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen säännöllisesti yhteydessä opiskelijoiden työssäoppimajaksojen aikana.</i>	n = 18	n = 80	n = 29	n = 31	n = 37	n = 15
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	39	28	31	23	24	33
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	61	73	69	77	76	68
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.</i>	n = 18	n = 79	n = 30	n = 31	n = 36	n = 15
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	22	30	20	16	6	33
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	78	70	80	84	94	68
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työpaikkaohjaajansa kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimajakson kuluessa tai sen päätyttyä.</i>	n = 18	n = 79	n = 30	n = 29	n = 36	n = 15
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	33	29	17	35	8	13
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	68	71	83	66	92	87
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 90.** Opiskelijoiden ammatillista kasvua kuvaavien väittämien jakaumat yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajilla

Väittämiä opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillisten aineiden opettajat %
<i>Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana.</i>	n = 47	n = 265
Ei pidä paikkaansa	4	3
Pitää paikkansa	96	97
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.</i>	n = 47	n = 264
Ei pidä paikkaansa	21	14
Pitää paikkansa	79	86
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.</i>	n = 47	n = 266
Ei pidä paikkaansa	40	26
Pitää paikkansa	60	74
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.</i>	n = 47	n = 262
Ei pidä paikkaansa	6	6
Pitää paikkansa	94	94
Yhteensä	100	100
<i>Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.</i>	n = 44	n = 256
Ei pidä paikkaansa	41	36
Pitää paikkansa	59	64
Yhteensä	100	100

**Litetaulukko 91.** Opiskelijoiden ammatillista kasvua kuvaavien väittämien jakaumat opettajilla. Aluetarkastelu

Väittämiä opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
<i>Opiskelijoiden käsitykset työstä/ ammatista selkiytyvät usein työssä-oppimisen aikana.</i>	n = 208	n = 45	n = 55
Ei pidä paikkaansa	4	-	2
Pitää paikkansa	96	100	98
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.</i>	n = 205	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	15	11	20
Pitää paikkansa	85	89	80
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.</i>	n = 207	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	30	24	23
Pitää paikkansa	70	76	77
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.</i>	n = 207	n = 44	n = 55
Ei pidä paikkaansa	7	7	-
Pitää paikkansa	93	93	100
Yhteensä	100	100	100
<i>Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.</i>	n = 203	n = 42	n = 52
Ei pidä paikkaansa	37	38	39
Pitää paikkansa	64	62	62
Yhteensä	100	100	100

**Liitetaulukko 92.** Opiskelijoiden ammatillista kasvua kuvaavien väittämien jakaumat opettajilla.  
Koulutusalatarkastelu

Väittämiä opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/ terveys %	Useita aloja %
<i>Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana.</i>	n = 24	n = 115	n = 49	n = 39	n = 45	n = 36
Ei pidä paikkaansa	-	4	2	3	-	6
Pitää paikkansa	100	97	98	97	100	94
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.</i>	n = 25	n = 112	n = 49	n = 40	n = 45	n = 36
Ei pidä paikkaansa	8	21	12	13	-	22
Pitää paikkansa	92	79	88	88	100	78
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.</i>	n = 25	n = 114	n = 49	n = 40	n = 45	n = 36
Ei pidä paikkaansa	16	30	22	30	22	39
Pitää paikkansa	84	70	78	70	78	61
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.</i>	n = 23	n = 113	n = 49	n = 39	n = 45	n = 36
Ei pidä paikkaansa	9	6	4	5	4	-
Pitää paikkansa	91	94	96	95	96	100
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.</i>	n = 23	n = 113	n = 46	n = 40	n = 42	n = 32
Ei pidä paikkaansa	35	43	35	43	24	38
Pitää paikkansa	65	57	65	57	76	73
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 93.** Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien arviot työssäoppimisen tavoitteista

Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillisten aineiden opettajat %
<i>Opiskelijat vain menevät työpaikalle.</i>	n = 49	n = 269
Ei pidä paikkaansa	100	94
Pitää paikkansa	-	6
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla.</i>	n = 48	n = 269
Ei pidä paikkaansa	8	8
Pitää paikkansa	92	92
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja.</i>	n = 49	n = 266
Ei pidä paikkaansa	6	4
Pitää paikkansa	94	96
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa.</i>	n = 48	n = 267
Ei pidä paikkaansa	2	4
Pitää paikkansa	98	96
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat oppivat kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.</i>	n = 49	n = 269
Ei pidä paikkaansa	-	6
Pitää paikkansa	100	94
Yhteensä	100	100

**Liitetaulukko 94.** Opettajien arviot työssäoppimisen tavoitteista. Aluetarkastelu

Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
<i>Opiskelijat vain menevät työpaikalle.</i>	n = 211	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	94	98	93
Pitää paikkansa	6	2	7
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla.</i>	n = 210	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	8	4	13
Pitää paikkansa	92	96	88
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja.</i>	n = 208	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	4	2	7
Pitää paikkansa	96	98	93
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaisu toimintaa.</i>	n = 208	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	4	2	2
Pitää paikkansa	96	98	98
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat kehittämään työ- taitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.</i>	n = 211	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	7	4	2
Pitää paikkansa	93	96	98
Yhteensä	100	100	100

**Litetaulukko 95.** Opettajien arviot työssäoppimisen tavoitteista. Koulutusalatarkastelu

<i>Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?</i>	Luon- nonvara	Tek- niikka/ liikenne	Kauppa/ hallinto	MaRa Ta	Sosiaa- li/ter- veys	Useita aloja
	%	%	%	%	%	%
<i>Opiskelijat vain menevät työpaikalle.</i>	n = 25	n = 114	n = 50	n = 40	n = 45	n = 39
Ei pidä paikkaansa	96	90	96	98	98	97
Pitää paikkansa	4	10	4	3	2	3
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla.</i>	n = 25	n = 114	n = 50	n = 40	n = 45	n = 38
Ei pidä paikkaansa	8	14	6	3	2	8
Pitää paikkansa	92	86	94	98	98	92
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja.</i>	n = 25	n = 114	n = 50	n = 40	n = 43	n = 38
Ei pidä paikkaansa	4	5	4	8	-	3
Pitää paikkansa	96	95	96	93	100	97
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa.</i>	n = 25	n = 112	n = 49	n = 40	n = 45	n = 39
Ei pidä paikkaansa	8	4	4	5	-	5
Pitää paikkansa	92	96	96	95	100	95
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.</i>	n = 25	n = 114	n = 50	n = 40	n = 45	n = 39
Ei pidä paikkaansa	8	11	2	5	-	-
Pitää paikkansa	92	90	98	95	100	100
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 96.** Yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajien arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena

Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillisten aineiden opettajat %
<i>Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.</i>	n = 48	n = 269
Ei pidä paikkaansa	2	3
Pitää paikkansa	98	97
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.</i>	n = 48	n = 269
Ei pidä paikkaansa	6	6
Pitää paikkansa	94	94
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.</i>	n = 48	n = 269
Ei pidä paikkaansa	66	54
Pitää paikkansa	34	46
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.</i>	n = 48	n = 269
Ei pidä paikkaansa	4	7
Pitää paikkansa	96	93
Yhteensä	100	100
<i>Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.</i>	n = 48	n = 266
Ei pidä paikkaansa	2	2
Pitää paikkansa	98	98
Yhteensä	100	100



**Liitetaulukko 97.** Opettajien arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena. Aluetarkastelu

<i>Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?</i>	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
<i>Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.</i>	n = 212	n = 46	n = 54
Ei pidä paikkaansa	3	2	-
Pitää paikkansa	97	98	100
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.</i>	n = 210	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	6	4	4
Pitää paikkansa	94	96	96
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.</i>	n = 211	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	57	57	52
Pitää paikkansa	43	44	48
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.</i>	n = 211	n = 45	n = 56
Ei pidä paikkaansa	8	4	2
Pitää paikkansa	92	96	98
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.</i>	n = 210	n = 45	n = 54
Ei pidä paikkaansa	3	-	-
Pitää paikkansa	97	100	100
Yhteensä	100	100	100

**Liitetaulukko 98.** Opettajien arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena. Koulutusalatarkastelu

<i>Miten arvioisit työssäoppimistä kokonaisuutena?</i>	Luonnonvara	Tekniikka/liikenne	Kauppa/hallinto	MaRa Ta	Sosiaali/terveys	Useita aloja
	%	%	%	%	%	%
<i>Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.</i>	n = 23	n = 115	n = 50	n = 40	n = 45	n = 39
Ei pidä paikkaansa	4	3	-	3	-	8
Pitää paikkansa	96	97	100	98	100	92
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.</i>	n = 25	n = 114	n = 50	n = 40	n = 44	n = 39
Ei pidä paikkaansa	8	5	8	8	-	13
Pitää paikkansa	92	95	92	93	100	87
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.</i>	n = 25	n = 115	n = 50	n = 40	n = 45	n = 38
Ei pidä paikkaansa	56	59	62	60	31	63
Pitää paikkansa	44	41	38	40	69	37
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat saavat näkemysten ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.</i>	n = 24	n = 115	n = 50	n = 40	n = 44	n = 39
Ei pidä paikkaansa	8	7	10	5	-	8
Pitää paikkansa	92	93	90	95	100	92
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.</i>	n = 24	n = 112	n = 50	n = 40	n = 45	n = 38
Ei pidä paikkaansa	-	2	-	5	-	5
Pitää paikkansa	100	98	100	95	100	95
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

**Liitetaulukko 99.** Kouluoppimisen ja työssäoppimisen väittämien jakaumat kaikilla sekä yhteisten ja ammatillisten aineiden opettajilla

Väittämiä kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta	Kaikki %	Yhteisten aineiden opettajat %	Ammatillis- ten aineiden opettajat %
<i>Oppitunneillani on käsitelty asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoilla.</i>	n = 327	n = 48	n = 269
Ei pidä paikkaansa	6	27	3
Pitää paikkansa	94	73	97
Yhteensä	100	100	100
<i>Oma opetukseni ei ole paljonkaan yhteydessä työssäoppimiseen.</i>	n = 325	n = 48	n = 267
Ei pidä paikkaansa	92	71	96
Pitää paikkansa	8	29	4
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen antanut opiskelijoille tehtäviä työssäoppimisjaksoille tehtäväksi.</i>	n = 325	n = 48	n = 267
Ei pidä paikkaansa	37	52	34
Pitää paikkansa	63	48	66
Yhteensä	100	100	100
<i>Opetuksessani on käsitelty työssäoppimisjaksojen tilanteita.</i>	n = 324	n = 48	n = 266
Ei pidä paikkaansa	24	50	18
Pitää paikkansa	77	50	82
Yhteensä	100	100	100
<i>Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein oppiaineeni teorian tietoa.</i>	n = 320	n = 48	n = 262
Ei pidä paikkaansa	18	54	12
Pitää paikkansa	82	46	88
Yhteensä	100	100	100
<i>Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytketty hyvin toisiinsa.</i>	n = 326	n = 48	n = 268
Ei pidä paikkaansa	28	46	24
Pitää paikkansa	72	54	76
Yhteensä	100	100	100
<i>Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä toimii hyvin.</i>	n = 324	n = 47	n = 267
Ei pidä paikkaansa	18	21	17
Pitää paikkansa	82	79	83
Yhteensä	100	100	100
<i>Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 326	n = 47	n = 269
Ei pidä paikkaansa	70	57	72
Pitää paikkansa	30	43	28
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä käden että ajattelun taitoja.</i>	n = 325	n = 48	n = 267
Ei pidä paikkaansa	2	-	2
Pitää paikkansa	98	100	98
Yhteensä	100	100	100

<i>Opiskelijat saavat työssäoppimisjaksolla niin hyvän pohjan, että pystyisivät menemään toiseenkin työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.</i>	n = 324	n = 46	n = 268
Ei pidä paikkaansa	23	24	22
Pitää paikkansa	78	76	78
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen kannustanut opiskelijoitani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 324	n = 46	n = 268
Ei pidä paikkaansa	21	35	19
Pitää paikkansa	79	65	81
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen havainnut, että työssäoppimisjaksojen jälkeen opiskelijat suhtautuivat kriittisesti kouluoppimiseen.</i>	n = 323	n = 46	n = 267
Ei pidä paikkaansa	43	61	40
Pitää paikkansa	57	39	60
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen antanut opiskelijoille tehtäviä, joissa he joutuvat miettimään työssäoppimisessa vastaan tulleita käytännön asioita oppiaineeni teorian pohjalta.</i>	n = 316	n = 46	n = 260
Ei pidä paikkaansa	39	63	35
Pitää paikkansa	61	37	65
Yhteensä	100	100	100
<i>Työssäoppiminen on otettu huomioon opettamieni aineiden opetussuunnitelmissa.</i>	n = 319	n = 46	n = 263
Ei pidä paikkaansa	19	59	12
Pitää paikkansa	81	41	88
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijoiden työelämätietämyksen kasvu on vaikuttanut opetukseni tapaan tai sisältöön.</i>	n = 314	n = 45	n = 260
Ei pidä paikkaansa	20	40	17
Pitää paikkansa	80	60	83
Yhteensä	100	100	100

Liitteet

**Liitetaulukko 100.** *Kouluoppimisen ja työssäoppimisen väittämien jakaumat Jyväskylän ammattiopiston, Jämsän seudun koulutuskeskuksen ja Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskuksen opettajilla*

Väittämiä kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %
<i>Oppitunneillani on käsitelty asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoilla.</i>	n = 221	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	8	-	7
Pitää paikkansa	92	100	93
Yhteensä	100	100	100
<i>Oma opetukseni ei ole paljонkaan yhteydessä työssäoppimiseen.</i>	n = 210	n = 45	n = 56
Ei pidä paikkaansa	91	100	89
Pitää paikkansa	9	-	11
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen antanut opiskelijoille tehtäviä työssäoppimisjaksoille tehtäväksi.</i>	n = 210	n = 46	n = 55
Ei pidä paikkaansa	40	35	27
Pitää paikkansa	60	65	73
Yhteensä	100	100	100
<i>Opetuksessani on käsitelty työssäoppimisjaksojen tilanteita.</i>	n = 209	n = 46	n = 55
Ei pidä paikkaansa	24	26	16
Pitää paikkansa	76	74	84
Yhteensä	100	100	100
<i>Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein oppiaineeni teorian tietoa.</i>	n = 207	n = 45	n = 54
Ei pidä paikkaansa	20	11	17
Pitää paikkansa	80	89	83
Yhteensä	100	100	100
<i>Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa.</i>	n = 210	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	30	17	29
Pitää paikkansa	70	83	71
Yhteensä	100	100	100
<i>Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä toimii hyvin.</i>	n = 208	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	21	13	11
Pitää paikkansa	79	87	89
Yhteensä	100	100	100
<i>Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 210	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	67	76	77
Pitää paikkansa	33	24	23
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä käden että ajattelun taitoja.</i>	n = 209	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	2	2	2
Pitää paikkansa	98	98	98
Yhteensä	100	100	100

<i>Opiskelijat saavat työssäoppimisjaksolla niin hyvän pohjan, että pystyisivät menemään toiseenkin työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.</i>	n = 209	n = 46	n = 55
Ei pidä paikkaansa	25	17	18
Pitää paikkansa	75	83	82
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen kannustanut opiskelijoitani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 208	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	21	28	18
Pitää paikkansa	79	72	82
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen havainnut, että työssäoppimisjaksojen jälkeen opiskelijat suhtautuivat kriittisesti kouluoppimiseen.</i>	n = 207	n = 46	n = 56
Ei pidä paikkaansa	43	37	52
Pitää paikkansa	58	63	48
Yhteensä	100	100	100
<i>Olen antanut opiskelijoille tehtäviä, joissa he joutuvat miettimään työssäoppimisessa vastaan tulleita käytännön asioita oppiaineeni teorian pohjalta.</i>	n = 202	n = 45	n = 52
Ei pidä paikkaansa	40	42	35
Pitää paikkansa	60	58	66
Yhteensä	100	100	100
<i>Työssäoppiminen on otettu huomioon opettamieni aineiden opetussuunnitelmassa.</i>	n = 208	n = 45	n = 52
Ei pidä paikkaansa	21	13	19
Pitää paikkansa	79	87	81
Yhteensä	100	100	100
<i>Opiskelijoiden työelämätietämyksen kasvu on vaikuttanut opetukseni tapaan tai sisältöön.</i>	n = 207	n = 45	n = 49
Ei pidä paikkaansa	23	11	16
Pitää paikkansa	77	89	84
Yhteensä	100	100	100

Liitteet

**Liitetaulukko 101.** *Kouluoppimisen ja työssäoppimisen väittämien jakaumat eri koulutusalojen opettajilla*

Väittämiä kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta	Luonnonvara %	Tekniikka/liikenne %	Kauppa/hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/terveys %	Useita aloja %
<i>Oppitunneillani on käsitelty asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoilla.</i>	n = 25	n = 116	n = 50	n = 40	n = 45	n = 37
Ei pidä paikkaansa	-	3	6	3	4	22
Pitää paikkansa	100	97	94	98	96	78
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Oma opetukseni ei ole paljokaan yhteydessä työssäoppimiseen.</i>	n = 24	n = 115	n = 50	n = 40	n = 45	n = 37
Ei pidä paikkaansa	96	94	92	98	91	78
Pitää paikkansa	4	6	8	3	9	22
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen antanut opiskelijoille tehtäviä työssäoppimisjaksoille tehtäväksi.</i>	n = 24	n = 116	n = 50	n = 39	n = 45	n = 37
Ei pidä paikkaansa	50	35	44	28	20	51
Pitää paikkansa	50	65	56	72	80	49
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opetuksessani on käsitelty työssäoppimisjaksojen tilanteita.</i>	n = 24	n = 116	n = 50	n = 39	n = 44	n = 37
Ei pidä paikkaansa	33	22	34	13	9	35
Pitää paikkansa	67	78	66	87	90	65
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein oppiaineeni teorian tietoa.</i>	n = 24	n = 114	n = 49	n = 39	n = 44	n = 36
Ei pidä paikkaansa	25	17	22	10	7	31
Pitää paikkansa	75	83	77	90	93	69
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa.</i>	n = 25	n = 116	n = 50	n = 39	n = 45	n = 37
Ei pidä paikkaansa	28	32	20	15	11	51
Pitää paikkansa	72	68	80	85	89	49
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä toimii hyvin.</i>	n = 25	n = 116	n = 50	n = 40	n = 44	n = 35
Ei pidä paikkaansa	16	16	16	10	18	34
Pitää paikkansa	84	84	84	90	82	66
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 25	n = 116	n = 50	n = 40	n = 45	n = 36
Ei pidä paikkaansa	60	69	72	83	76	56
Pitää paikkansa	40	31	28	18	24	44
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä käden että ajattelun taitoja.</i>	n = 25	n = 115	n = 50	n = 39	n = 45	n = 37
Ei pidä paikkaansa	-	1	6	-	-	3
Pitää paikkansa	100	99	94	100	100	97
Yhteensä	100	100	100	100	100	100

<i>Opiskelijat saavat työssäoppimisjaksolla niin hyvän pohjan, että pystyisivät menemään toiseenkin työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.</i>	n = 24	n = 115	n = 50	n = 39	n = 45	n = 37
Ei pidä paikkaansa	13	25	22	28	7	32
Pitää paikkansa	88	75	78	72	93	68
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen kannustanut opiskelijoitani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 25	n = 115	n = 49	n = 40	n = 45	n = 36
Ei pidä paikkaansa	20	24	29	13	9	33
Pitää paikkansa	80	76	71	88	91	67
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen havainnut, että työssäoppimisjaksojen jälkeen opiskelijat suhtautuivat kriittisesti kouluoppimiseen.</i>	n = 25	n = 115	n = 49	n = 40	n = 44	n = 36
Ei pidä paikkaansa	40	38	53	18	59	56
Pitää paikkansa	60	62	47	83	41	44
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Olen antanut opiskelijoille tehtäviä, joissa he joutuvat miettimään työssäoppimisessa vastaan tulleita käytännön asioita oppiaineeni teorian pohjalta.</i>	n = 25	n = 114	n = 48	n = 37	n = 44	n = 34
Ei pidä paikkaansa	36	42	52	19	21	59
Pitää paikkansa	64	58	48	81	80	41
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Työssäoppiminen on otettu huomioon opettamieni aineiden opetussuunnitelmassa.</i>	n = 24	n = 113	n = 49	n = 40	n = 44	n = 35
Ei pidä paikkaansa	17	16	29	10	9	37
Pitää paikkansa	83	84	71	90	91	63
Yhteensä	100	100	100	100	100	100
<i>Opiskelijoiden työelämätietämyksen kasvu on vaikuttanut opetukseni tapaan tai sisältöön.</i>	n = 23	n = 113	n = 48	n = 39	n = 43	n = 35
Ei pidä paikkaansa	4	23	23	8	9	43
Pitää paikkansa	96	77	77	92	91	57
Yhteensä	100	100	100	100	100	100



Liitteet

**Liitetaulukko 102.** Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttujat kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta

Yhdistelmämuuttuja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Työssäoppimisen kytkeminen kouluopetukseen	0,77	- Olen antanut opiskelijoille tehtäviä työssäoppimisjaksolle tehtäväksi.	0,72
		- Olen antanut opiskelijoille tehtäviä, joissa he joutuvat miettimään työssäoppimisessa vastaan tulleita käytännön asioita oppiaineeni teorian pohjalta.	0,70
		- Opetuksessani on käsitelty työssäoppimisen tilanteita.	0,70
		- Opiskelijoiden työelämätietämyksen kasvu on vaikuttanut opetukseni tapaan ja sisältöön.	0,74
Teorian hyödyntäminen työssäoppimisessa	0,68	- Opetuksessani on käsitelty asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoilla.	0,56
		- Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein oppiaineeni teoriatietoa.	0,62
		- Opetukseni on ei ole paljoakaan yhteydessä työssäoppimiseen.	- 0,60
Toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	0,63	- Yhteistyö oppilaitoksen ja työelämän välillä toimii hyvin.	0,44
		- Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.	- 0,60
		- Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytketty hyvin toisiinsa.	0,57

**Liitetaulukko 103.** Keskiarvot kouluoppimista ja työssäoppimista kuvaavista yhdistelmämuuttujista eri opettajilla (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppiminen ja työssäoppiminen	Yhteisten aineiden opettaja	Ammatillisten aineiden opettaja	Merkitsevyys
Työssäoppimisen kytkeminen kouluopetukseen	2,4	3,0	**
Teorian hyödyntäminen työssäoppimisessa	2,8	3,4	***
Toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	2,7	3,0	ns

**Liitetaulukko 104.** Keskiarvot kouluoppimista ja työssäoppimista kuvaavista yhdistelmämuuttujista alueittain (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppiminen ja työssäoppiminen	Jyväskylän ammattiopisto	Jämsän seudun koulutuskeskus	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus	Merkitsevyys
Työssäoppimisen kytkeminen kouluopetukseen	2,9	2,9	3,0	ns.
Teorian hyödyntäminen työssäoppimisessa	3,3	3,4	3,3	ns.
Toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	2,9	3,1	3,1	*

Liitteet

***Työpaikkaohjaajatulosten liitetaulukot (liitetaulukot 105–137)***

***Liitetaulukko 105. Sukupuolijakauma***

Sukupuoli	n	%
Naisia	229	55
Miehiä	188	45
Yhteensä	417	100

***Liitetaulukko 106. Ikäjakauma***

Ikä	n	%
Alle 30 vuotta	47	11
30–50 vuotta	253	61
Yli 50 vuotta	117	28
Yhteensä	417	100

***Liitetaulukko 107. Työskentelypaikka***

Työskentelypaikka	n	%
Yksityinen yritys	259	62
Kunnan tai valtion ylläpitämä yritys/organisaatio	144	34
Järjestö tai yhdistys	12	3
Oppilaitoksen harjoitteluyritys tai vastaava järjestely	3	1
Yhteensä	418	100

***Liitetaulukko 108. Työpaikkaohjaajan asema työpaikalla***

Asema työpaikalla	n	%
Työntekijä	147	36
Esimies / työnjohtaja	162	39
Johtotaso / osaston tms. johtaja	102	25
Yhteensä	411	100

***Liitetaulukko 109. Työpaikan koko***

Työpaikan koko	n	%
1–9 henkilöä	152	37
10–49 henkilöä	154	37
50–249 henkilöä	67	16
Yli 250 henkilöä	42	10
Yhteensä	415	100

**Liitetaulukko 110. Muut työpaikkaohjaajat samalla työpaikalla**

<i>Onko työpaikallasi muita työpaikkaohjaajia?</i>	n	%
Ei ole	124	30
On	287	70
Yhteensä	411	100

**Liitetaulukko 111. Työpaikkaohjaajakoulutus**

<i>Oletko saanut työpaikkaohjaajakoulutusta?</i>	n	%
En	253	61
Kyllä	164	39
Yhteensä	417	100

**Liitetaulukko 112. Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuminen tulevaisuudessa**

<i>Aiotko tulevaisuudessa osallistua työpaikkaohjaajakoulutukseen?</i>	n	%
En	139	55
Kyllä	116	45
Yhteensä	255	100

**Liitetaulukko 113. Työpaikkaohjaajakoulutuksen pituus**

<i>Työpaikkaohjaajakoulutuksen laajuus</i>	n	%
alle 1 opintoviikko	74	47
1–2 opintoviikkoa	56	36
yli 2 opintoviikkoa	26	17
Yhteensä	156	100

**Liitetaulukko 114. Oman alan työkokemus**

<i>Oman alan työkokemus</i>	n	%
Alle 2 vuotta	4	1
2–4 vuotta	30	7
5–10 vuotta	69	17
Yli 10 vuotta	310	75
Yhteensä	413	100

**Liitetaulukko 115. Muun alan työkokemus**

<i>Muun alan työkokemus</i>	n	%
Ei ole	110	27
On	291	73
Yhteensä	401	100

Liitteet

**Litetaulukko 116.** Muun alan työkokemus

Muun alan työkokemus vuosina	n	%
Alle 2 vuotta	105	37
2–4 vuotta	90	31
5–10 vuotta	44	15
Yli 10 vuotta	48	17
Yhteensä	287	100

Vastaajista 68 % vastannut tähän kysymyksen.

**Litetaulukko 117.** Työpaikkaohjaajien yleissivistävä pohjakoulutus

Yleissivistävä koulutus	n	%
Peruskoulu	250	61
Lukio	161	39
Yhteensä	411	100

**Litetaulukko 118.** Työpaikkaohjaajien muut tutkinnot

Muut tutkinnot	n	%
Ei ole muuta tutkintoa	21	5
Ammatillinen tutkinto	182	45
Opisto- tai amk-tutkinto	149	37
Yliopistotutkinto	47	12
Lisensiaatin tai tohtorin tutkinto	6	1
Yhteensä	405	100

**Litetaulukko 119.** Työpaikkaohjaajien työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisointi työpaikoilla. Aluetarkastelu

Miten työpaikallasi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu?	Jyväskylän ammatti-opisto (n = 200)	Jämsän seudun koulutuskeskus (n = 82)	Pohjoisen K-S:n oppimiskeskus (n = 96)	Merk
	%	%	%	
Jokainen työpaikkaohjaaja suunnittelee ja toteuttaa opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvät asiat itseksensä.	36	30	32	ns
Työpaikallani työssäoppimisen organisointi on annettu yhdelle vastuuhenkilölle.	30	26	34	ns
Työpaikallani on usean työntekijän tiimi, joka organisoii oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimiseen liittyviä asioita.	26	33	22	ns
Työpaikallani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin.	8	11	12	ns
Yhteensä	100	100	100	

**Liitetaulukko 120.** Työpaikkaohjaajien työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen organisointi työpaikoilla. Koulutusalatarkastelu

Miten työpaikallasi työssäoppimisen suunnittelu ja toteutus on näkemyksesi mukaan organisoitu?	Luonnonvara (n = 32)	Tekniikka/liikenne (n = 190)	Kauppa/hallinto (n = 17)	MaRa Ta (n = 49)	Sosiaali/terveys (n = 45)	Useita aloja (n = 71)	Merk.
Jokainen työpaikkaohjaaja suunnittelee ja toteuttaa opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyvät asiat itseksensä.	25	33	29	34	24	46	ns
Työpaikallani työssäoppimisen organisointi on annettu yhdelle vastuuhenkilölle.	47	30	6	40	38	25	*
Työpaikallani on usean työntekijän tiimi, joka organisoii oppilaitosyhteistyötä ja työssäoppimiseen liittyviä asioita.	22	26	53	20	27	23	ns
Työpaikallani työssäoppiminen on organisoitu muulla tavoin.	6	11	12	6	11	6	ns
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 121.** Työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisesta

Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?	Kaikki työpaikkaohjaajat %
<i>Työssäoppiminen on lisännyt työntekijöiden välistä yhteistyötä.</i>	n = 408
Ei pidä paikkaansa	71
Pitää paikkansa	29
Yhteensä	100
<i>Työssäoppimisen on auttanut työpaikkamme uuden henkilöstön palkkaamista.</i>	n = 407
Ei pidä paikkaansa	68
Pitää paikkansa	32
Yhteensä	100
<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	n = 396
Ei pidä paikkaansa	45
Pitää paikkansa	55
Yhteensä	100
<i>Olen usein sähköpostiyhteydessä opettajiin.</i>	n = 404
Ei pidä paikkaansa	97
Pitää paikkansa	3
Yhteensä	100
<i>Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-palvelua.</i>	n = 402
Ei pidä paikkaansa	98
Pitää paikkansa	2
Yhteensä	100

**Lütetaulukko 122.** Työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisesta. Aluetarkastelu

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Jyväskylän ammattiopisto	Jämsän seudun koulutuskeskus	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus	Merk.
	%	%	%	
<i>Työssäoppiminen on lisännyt työntekijöiden välistä yhteistyötä.</i>	n = 201	n = 81	n = 94	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	71	79	65	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	29	21	35	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Työssäoppimisen on auttanut työpaikkamme uuden henkilöstön palkkaamista.</i>	n = 201	n = 80	n = 94	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	68	75	64	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	32	25	36	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	n = 193	n = 76	n = 95	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	46	53	39	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	54	47	61	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Olen usein sähköpostiyhteydessä opettajiin.</i>	n = 199	n = 79	n = 93	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	96	95	99	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	4	5	1	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-palvelua.</i>	n = 199	n = 77	n = 93	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	97	99	98	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	3	1	2	
Yhteensä	100	100	100	

**Liitetaulukko 123.** Työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisesta. Koulutusalatarkastelu

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Luonnonvara %	Tekniikka/liikenne %	Kauppa/hallinto %	MaRaTa %	Sosiaali/terveys %	Useita aloja %	Merk.
<i>Työssäoppiminen on lisännyt työntekijöiden välistä yhteistyötä.</i>	n = 31	n = 189	n = 17	n = 47	n = 45	n = 72	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	61	73	71	72	69	69	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	39	27	29	28	31	31	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Työssäoppimisen on auttanut työpaikkamme uuden henkilöstön palkkaamista.</i>	n = 31	n = 186	n = 17	n = 48	n = 46	n = 72	*
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	71	74	76	63	65	53	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	29	26	24	37	35	47	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Työssäoppiminen on helpottanut opiskelijoiden työllistymistä heidän valmistuttuaan.</i>	n = 32	n = 182	n = 17	n = 46	n = 42	n = 71	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	31	48	53	50	45	38	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	69	52	47	50	55	62	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Olen usein sähköpostiyhteydessä opettajiin.</i>	n = 31	n = 185	n = 17	n = 49	n = 45	n = 70	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	97	97	88	96	96	99	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	3	3	12	4	4	1	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Olen käyttänyt Opetushallituksen www-sivuilla olevaa TONET-palvelua.</i>	n = 31	n = 184	n = 16	n = 48	n = 46	n = 70	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	97	97	100	100	93	99	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	3	3	-	-	7	1	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	



Liitteet

**Liitetaulukko 124.** Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta. Alue-tarkastelu

Väittämiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulu-tuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %	Merk.
<i>Mielestäni opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 197	n = 81	n = 98	ns.
Ei pidä paikkaansa	40	40	28	
Pitää paikkansa	60	60	72	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Mielestäni työpaikkaohjaajat tarvitsisivat lisäkoulutusta.</i>	n = 196	n = 82	n = 97	*
Ei pidä paikkaansa	23	26	12	
Pitää paikkansa	77	74	88	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.</i>	n = 198	n = 81	n = 97	ns.
Ei pidä paikkaansa	62	60	65	
Pitää paikkansa	38	40	35	
Yhteensä	100	100	100	

**Liitetaulukko 125.** Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimiseen liittyvästä lisäkoulutuksesta. Koulutusalatarkastelu

Väittämiä työssäoppimiseen liittyvän lisäkoulutuksen tarpeesta	Luonnonvara %	Tekniikka/liikenne %	Kauppa/hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/terveys %	Useita aloja %	Merk.
<i>Mielestäni opettajat tarvitsisivat lisäkoulutusta opiskelijoiden työssäoppimiseen liittyen.</i>	n = 34	n = 186	n = 16	n = 49	n = 46	n = 71	ns.
Ei pidä paikkaansa	21	37	50	41	24	38	
Pitää paikkansa	79	63	50	59	76	62	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Mielestäni työpaikkaohjaajat tarvitsisivat lisäkoulutusta.</i>	n = 34	n = 186	n = 16	n = 49	n = 45	n = 71	ns.
Ei pidä paikkaansa	15	17	31	29	20	24	
Pitää paikkansa	85	83	69	71	80	76	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Olen saanut riittävästi työssäoppimiseen liittyvää koulutusta.</i>	n = 33	n = 188	n = 16	n = 48	n = 46	n = 71	ns.
Ei pidä paikkaansa	61	61	56	63	63	68	
Pitää paikkansa	39	39	44	37	37	32	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 126.** Työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta. Aluetarkastelu

Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %	Merk.
<i>Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.</i>	n = 199	n = 80	n = 98	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	56	59	57	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	44	41	43	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson alkamista.</i>	n = 200	n = 75	n = 99	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	53	59	61	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	47	41	39	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Keskustelen säännöllisesti opettajan kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.</i>	n = 201	n = 80	n = 98	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	59	68	64	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	41	32	36	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.</i>	n = 201	n = 78	n = 98	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	33	32	43	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	67	68	57	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työssäoppimista ohjaavan opettajan kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päättyttyä.</i>	n = 197	n = 78	n = 98	*
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	19	21	34	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	81	79	66	
Yhteensä	100	100	100	

Liitteet

**Litetaulukko 127.** Työpaikkaohjaajien arvioita työssäoppimisen suunnittelusta ja toteutuksesta. Koulutusalatarkastelu

<i>Missä määrin seuraavat väittämät vastaavat omaa kokemustasi?</i>	Luonnonvara %	Tekniikka/liikenne %	Kauppa/hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/terveys %	Useita aloja %	Merk.
<i>Opiskelijalle valitaan aina hänelle sopivin työssäoppimispaikka.</i>	n = 33	n = 186	n = 17	n = 48	n = 46	n = 73	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	58	58	59	65	43	60	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	42	42	41	35	57	40	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Oppilaitoksessa varmistetaan, että opiskelijalla on tarvittavat tiedot ja taidot ennen työssäoppimisjakson alkamista.</i>	n = 32	n = 183	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	59	52	53	67	51	65	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	41	48	47	33	49	35	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Keskustelen säännöllisesti opettajan kanssa opiskelijoiden etenemisestä työssäoppimisessa.</i>	n = 33	n = 188	n = 16	n = 49	n = 47	n = 73	***
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	82	68	38	67	36	66	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	18	32	62	33	64	34	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Seuraan, toteutuvatko opiskelijalle laaditut tavoitteet työssäoppimisen aikana.</i>	n = 33	n = 186	n = 17	n = 47	n = 47	n = 73	*
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	45	32	35	43	15	40	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	55	68	65	57	85	60	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Käyn jokaisen opiskelijan ja hänen työssäoppimista ohjaavan opettajan kanssa yhdessä arviointikeskustelun työssäoppimisjakson kuluessa tai sen päätyttyä.</i>	n = 33	n = 184	n = 16	n = 49	n = 45	n = 72	**
Vastaa vain vähän tai ei ollenkaan	52	24	6	22	18	18	
Vastaa erittäin hyvin tai melko hyvin	48	76	94	78	82	82	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 128.** Työpaikkaohjaajien näkemykset opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun liittyvistä oppimistuloksista. Aluetarkastelu

Väittämiä opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %	Merk.
<i>Opiskelijoiden käsitykset työstä/ ammatista selkiytyvät usein työssä-oppimisen aikana.</i>	n = 202	n = 82	n = 97	ns.
Ei pidä paikkaansa	1	4	5	
Pitää paikkansa	99	96	95	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat ovat yleensä työssä-oppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.</i>	n = 199	n = 81	n = 99	ns.
Ei pidä paikkaansa	9	10	14	
Pitää paikkansa	91	90	86	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.</i>	n = 200	n = 82	n = 99	ns.
Ei pidä paikkaansa	18	28	27	
Pitää paikkansa	82	72	73	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.</i>	n = 201	n = 82	n = 97	ns.
Ei pidä paikkaansa	4	1	8	
Pitää paikkansa	96	99	92	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Työssäoppimisjakso on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.</i>	n = 193	n = 81	n = 94	ns.
Ei pidä paikkaansa	24	26	19	
Pitää paikkansa	76	74	81	
Yhteensä	100	100	100	

**Litetaulukko 129.** Työpaikkaohjaajien näkemykset opiskelijoiden ammatilliseen kasvuun liittyvistä oppimistuloksista. Koulutusalatarkastelu

Väittämiä opiskelijoiden ammatillisesta kasvusta	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/ terveys %	Useita aloja %	Merk.
<i>Opiskelijoiden käsitykset työstä/ammattista selkiytyvät usein työssäoppimisen aikana.</i>	n = 33	n = 189	n = 17	n = 49	n = 46	n = 72	*
Ei pidä paikkaansa	3	2	-	10	-	1	
Pitää paikkansa	97	98	100	90	100	99	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat ovat yleensä työssäoppimisen jälkeen tietoisia osaamisensa vahvuuksista ja heikkouksista.</i>	n = 33	n = 188	n = 17	n = 48	n = 44	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	18	9	12	10	4	18	
Pitää paikkansa	82	91	88	90	96	82	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat työpaikalla pohtimaan asioita kriittisesti.</i>	n = 33	n = 189	n = 16	n = 49	n = 46	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	24	23	25	22	20	25	
Pitää paikkansa	76	77	75	78	80	75	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijoiden kiinnostus työhön yleensä lisääntyy työssäoppimisen aikana.</i>	n = 33	n = 190	n = 17	n = 49	n = 46	n = 69	ns.
Ei pidä paikkaansa	12	4	-	8	7	1	
Pitää paikkansa	88	96	100	92	93	99	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Työssäoppimisyksikö on lisännyt opiskelijoiden kiinnostusta jatko-opintoihin.</i>	n = 31	n = 181	n = 16	n = 46	n = 45	n = 71	ns.
Ei pidä paikkaansa	23	25	25	24	13	20	
Pitää paikkansa	77	75	75	76	87	80	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 130.** Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen tavoitteista. Aluetarkastelu

Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %	Merk.
<i>Opiskelijat vain tulevat työpaikalle.</i>	n = 201	n = 79	n = 99	ns.
Ei pidä paikkaansa	95	99	95	
Pitää paikkansa	5	1	5	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla.</i>	n = 202	n = 80	n = 100	ns.
Ei pidä paikkaansa	3	4	6	
Pitää paikkansa	97	96	94	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja.</i>	n = 202	n = 81	n = 101	ns.
Ei pidä paikkaansa	4	9	3	
Pitää paikkansa	96	91	97	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaisuimintaa.</i>	n = 202	n = 81	n = 101	ns.
Ei pidä paikkaansa	1	2	1	
Pitää paikkansa	99	98	99	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat kehittämään työtapoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.</i>	n = 201	n = 81	n = 100	ns.
Ei pidä paikkaansa	1	4	1	
Pitää paikkansa	99	96	99	
Yhteensä	100	100	100	

Liitteet

**Litetaulukko 131.** Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisen tavoitteista. Koulutusalatarkastelu

Mitä mieltä olet seuraavista työssäoppimisen tavoitteista?	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/ terveys %	Useita aloja %	Merk.
<i>Opiskelijat vain tulevat työpaikalle.</i>	n = 34	n = 186	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	97	95	100	92	100	96	
Pitää paikkansa	3	5	-	8	0	4	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat pohtivat koulussa opittua työkokemuksen avulla.</i>	n = 34	n = 189	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	6	3	-	4	4	6	
Pitää paikkansa	94	97	100	96	96	94	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat alalla tarvittavia perustaitoja.</i>	n = 34	n = 190	n = 17	n = 49	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	3	4	-	6	2	8	
Pitää paikkansa	97	96	100	94	98	92	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat ymmärtämään omaa työtä osana työpaikan kokonaistoimintaa.</i>	n = 34	n = 190	n = 17	n = 48	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	-	2	-	-	-	3	
Pitää paikkansa	100	98	100	100	100	97	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat kehittämään työtaitoja teoriaa ja käytäntöä yhdistäen.</i>	n = 34	n = 187	n = 17	n = 49	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	3	2	-	-	2	1	
Pitää paikkansa	97	98	100	100	98	99	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 132.** Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena. Aluetarkastelu

Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutuskeskus %	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus %	Merk.
<i>Opiskelijat saavat tietoja työssä tarvittavista valmiuksista.</i>	n = 201	n = 79	n = 98	ns.
Ei pidä paikkaansa	1	4	1	
Pitää paikkansa	99	96	99	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.</i>	n = 202	n = 80	n = 99	*
Ei pidä paikkaansa	3	12	5	
Pitää paikkansa	97	88	95	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.</i>	n = 202	n = 80	n = 96	ns.
Ei pidä paikkaansa	42	52	45	
Pitää paikkansa	58	48	55	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.</i>	n = 202	n = 80	n = 99	ns.
Ei pidä paikkaansa	3	5	2	
Pitää paikkansa	97	95	98	
Yhteensä	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.</i>	n = 201	n = 81	n = 99	ns.
Ei pidä paikkaansa	-	2	-	
Pitää paikkansa	100	98	100	
Yhteensä	100	100	100	



Liitteet

**Liitetaulukko 133.** Työpaikkaohjaajien arviot työssäoppimisesta kokonaisuutena. Koulutusalan tarkastelu

Miten arvioisit työssäoppimista kokonaisuutena?	Luonnonvara %	Tekniikka/liikenne %	Kauppa/hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/terveys %	Useita aloja %	Merk.
<i>Opiskelijat saavat tietoa työssä tarvittavista valmiuksista.</i>	n = 31	n = 189	n = 17	n = 47	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	-	2	-	-	4	-	
Pitää paikkansa	100	98	100	100	96	100	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat pohtimaan omaa työtään.</i>	n = 32	n = 190	n = 17	n = 49	n = 46	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	9	4	6	8	4	5	
Pitää paikkansa	91	96	94	92	96	95	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat kokeissa tarvittavia tietoja ja taitoja.</i>	n = 33	n = 188	n = 16	n = 48	n = 47	n = 72	*
Ei pidä paikkaansa	42	39	25	58	38	56	
Pitää paikkansa	58	61	75	42	62	44	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat saavat näkemyksen ammatin merkityksestä laajemmassa kokonaisuudessa.</i>	n = 32	n = 190	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	3	3	-	10	2	1	
Pitää paikkansa	97	97	100	90	98	99	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat oppivat tekemään työtä erilaisissa tilanteissa ja hyödyntämään kokemuksiaan uusissa tilanteissa.</i>	n = 32	n = 190	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	-	1	-	-	2	-	
Pitää paikkansa	100	99	100	100	98	100	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 134.** *Kouluoppimisen ja työssäoppimisen väittämien jakaumat kaikilla ja eri alueiden työpaikkaohjaajilla*

Väittämiä kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta	Kaikki %	Jyväskylän ammattiopisto %	Jämsän seudun koulutus- keskus %	Pohjoisen Keski- Suomen oppimis- keskus %	Merk.
<i>Koulussa käsitellään asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisessa.</i>	n = 416	n = 201	n = 82	n = 100	*
Ei pidä paikkaansa	7	4	15	9	
Pitää paikkansa	93	96	85	91	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Kouluoppimisella ja työssäoppimisella ei juurikaan ole yhteyttä toisiinsa.</i>	n = 417	n = 203	n = 81	n = 100	ns.
Ei pidä paikkaansa	86	87	83	88	
Pitää paikkansa	14	13	17	12	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat tekevät työssäoppimisjaksoilla myös koulusta annettuja tehtäviä.</i>	n = 418	n = 203	n = 81	n = 101	ns.
Ei pidä paikkaansa	33	33	28	41	
Pitää paikkansa	67	67	72	59	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein koulussa opittua teoretietoa.</i>	n = 417	n = 201	n = 82	n = 101	ns.
Ei pidä paikkaansa	19	20	15	23	
Pitää paikkansa	81	80	95	77	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa.</i>	n = 417	n = 201	n = 82	n = 101	*
Ei pidä paikkaansa	24	19	29	32	
Pitää paikkansa	76	81	71	68	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä toimii hyvin.</i>	n = 417	n = 201	n = 82	n = 101	ns.
Ei pidä paikkaansa	14	11	20	13	
Pitää paikkansa	86	89	80	87	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä kouluoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 418	n = 203	n = 82	n = 101	ns.
Ei pidä paikkaansa	43	44	43	42	
Pitää paikkansa	57	66	67	58	
Yhteensä	100	100	100	100	

Liitteet

<i>Koulussa ei tunnuta tiedettävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 416	n = 202	n = 82	n = 100	ns.
Ei pidä paikkaansa	68	70	67	70	
Pitää paikkansa	32	30	33	30	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä käden että ajattelun taitoja.</i>	n = 418	n = 202	n = 82	n = 101	*
Ei pidä paikkaansa	1	-	2	-	
Pitää paikkansa	99	100	98	100	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat saavat työssäoppimisjaksolla niin hyvän pohjan, että pystyisivät menemään toiseenkin työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.</i>	n = 416	n = 201	n = 82	n = 100	ns.
Ei pidä paikkaansa	23	22	29	24	
Pitää paikkansa	77	78	71	76	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Olen kannustanut opiskelijoitani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 412	n = 201	n = 80	n = 99	ns.
Ei pidä paikkaansa	16	15	19	17	
Pitää paikkansa	84	85	81	83	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Opettajat näyttävät kannustaneen opiskelijoita tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 410	n = 199	n = 82	n = 96	ns.
Ei pidä paikkaansa	47	46	51	48	
Pitää paikkansa	53	54	49	52	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Olen havainnut, että työssäoppimisen jälkeen opiskelijat suhtautuvat kriittisesti kouluoppimiseen.</i>	n = 402	n = 200	n = 75	n = 95	ns.
Ei pidä paikkaansa	68	70	69	65	
Pitää paikkansa	32	30	31	35	
Yhteensä	100	100	100	100	
<i>Otan työssäoppimisen ohjaamisessa huomioon perustutkintojen opetussuunnitelmat.</i>	n = 408	n = 199	n = 80	n = 97	ns.
Ei pidä paikkaansa	33	34	35	35	
Pitää paikkansa	66	66	65	65	
Yhteensä	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 135.** *Kouluoppimisen ja työssäoppimisen väittämien jakaumat eri koulutusalojen työpaikkaohjaajilla*

Väittämiä kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta	Luonnonvara %	Tekniikka/ liikenne %	Kauppa/ hallinto %	MaRa Ta %	Sosiaali/ terveys %	Useita aloja %	Merk.
<i>Koulussa käsitellään asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisessa.</i>	n = 34	n = 190	n = 16	n = 49	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	15	7	-	12	2	7	
Pitää paikkansa	85	93	100	88	98	93	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Kouluoppimisella ja työssäoppimisella ei juurikaan ole yhteyttä toisiinsa.</i>	n = 34	n = 191	n = 16	n = 49	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	76	86	94	88	85	88	
Pitää paikkansa	24	14	6	12	15	12	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat tekevät työssäoppimisjaksoilla myös koulusta annettuja tehtäviä.</i>	n = 34	n = 192	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	*
Ei pidä paikkaansa	47	34	18	31	17	38	
Pitää paikkansa	53	66	82	69	83	62	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein koulussa opittua teorialtietoa.</i>	n = 34	n = 191	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	15	20	12	22	15	21	
Pitää paikkansa	85	80	88	78	85	79	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on kytkeyty hyvin toisiinsa.</i>	n = 34	n = 191	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	32	24	6	31	17	29	
Pitää paikkansa	68	76	94	69	83	71	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä toimii hyvin.</i>	n = 34	n = 191	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	12	15	6	12	9	19	
Pitää paikkansa	88	85	94	88	91	81	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä kouluoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 34	n = 192	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	41	42	47	41	34	51	
Pitää paikkansa	59	58	53	59	66	49	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

Liitteet

<i>Koulussa ei tunnuta tiedettävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.</i>	n = 34	n = 191	n = 17	n = 49	n = 46	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	62	69	71	63	76	65	
Pitää paikkansa	38	31	29	37	24	35	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat tarvitsevat työssäoppimisessa sekä käden että ajattelun taitoja.</i>	n = 34	n = 191	n = 17	n = 49	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	-	1	-	-	2	-	
Pitää paikkansa	100	99	100	100	98	100	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opiskelijat saavat työssäoppimisjaksolla niin hyvän pohjan, että pystyisivät menemään toiseenkin työpaikkaan tekemään vastaavia työtehtäviä.</i>	n = 34	n = 190	n = 17	n = 48	n = 47	n = 73	ns.
Ei pidä paikkaansa	18	24	24	27	26	21	
Pitää paikkansa	82	76	76	73	74	79	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Olen kannustanut opiskelijoitani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 33	n = 187	n = 17	n = 49	n = 47	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	15	17	18	18	11	14	
Pitää paikkansa	85	83	82	82	89	86	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Opettajat näyttävät kannustaneen opiskelijoita tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.</i>	n = 31	n = 190	n = 16	n = 48	n = 46	n = 72	ns.
Ei pidä paikkaansa	42	45	63	56	39	50	
Pitää paikkansa	58	55	37	44	61	50	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Olen havainnut, että työssäoppimisen jälkeen opiskelijat suhtautuvat kriittisesti kouluoppimiseen.</i>	n = 32	n = 183	n = 16	n = 48	n = 46	n = 70	ns.
Ei pidä paikkaansa	59	66	75	75	70	69	
Pitää paikkansa	41	34	25	25	30	31	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	
<i>Otan työssäoppimisen ohjaamisessa huomioon perustutkintojen opetussuunnitelmat.</i>	n = 33	n = 185	n = 17	n = 48	n = 46	n = 72	***
Ei pidä paikkaansa	42	23	59	56	13	46	
Pitää paikkansa	58	77	41	44	87	54	
Yhteensä	100	100	100	100	100	100	

**Liitetaulukko 136.** Faktorianalyysin pohjalta muodostetut yhdistelmämuuttujat kouluoppimisesta ja työssäoppimisesta

Yhdistelmämuuttuja	Cronbachin alpha	Osiot	Osioiden korrelaatiot
Kouluoppimisen ja työssäoppimisen liittäminen yhteen	.66	- Työssäoppimisjaksoilla sovelletaan usein koulussa opittua teoretietoa.	.48
		- Kouluoppiminen ja työssäoppiminen on hyvin kytketty toisiinsa.	.47
		- Koulussa käsitellään asioita, joita opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisessa.	.43
		- Kouluoppimisella ja työssäoppimisella ei juurikaan ole yhteyttä toisiinsa.	.39
Ontuva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	.62	- Koulussa ei tunnuta tiedettävän, mitä työssäoppimisessa tapahtuu.	.51
		- Minusta tuntuu, että en tiedä riittävästi, mitä kouluoppimisessa tapahtuu.	.44
		- Yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä toimii hyvin.	.34
Opiskelijoiden kannustaminen kriittiseen asioiden tarkasteluun	.63	- Olen kannustanut ohjattaviani tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.	.46
		- Opettajat näyttävät kannustaneen opiskelijoita tarkastelemaan kriittisesti asioita työpaikalla.	.46
Oppilaitoksesta annetut työssäoppimistehtävät		- Opiskelijat tekevät työssäoppimisjaksoilla myös koulusta annettuja tehtäviä	-

**Liitetaulukko 137.** Keskiarvot kouluoppimista ja työssäoppimista kuvaavista yhdistelmämuuttujista alueittain (minimi 1, maksimi 4)

Kouluoppiminen ja työssäoppiminen	Jyväskylän ammattiopisto	Jämsän seudun koulutuskeskus	Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus	Merkitsevyys
Kouluoppimisen ja työssäoppimisen liittyminen yhteen	3,1	3,1	3,1	ns.
Ontuva yhteistyö oppilaitoksen ja työpaikan välillä	2,2	2,3	2,2	ns.
Opiskelijoiden kannustaminen kriittiseen asioiden tarkasteluun	2,9	2,8	2,9	ns.
Oppilaitoksesta annetut työssäoppimistehtävät	2,9	2,9	2,8	ns.

Miten opiskelijat, opettajat ja työpaikkaohjaajat arvioivat työssäoppimisen toteutusta Keski-Suomessa? Yhdistyvätkö teoria ja käytäntö työssäoppimisessa? Miten yhteistyö oppilaitosten ja työelämän välillä sujuu? Mitä ongelmia ja kehittämistarpeita eri osapuolet ovat havainneet? Näitä kysymyksiä tarkastellaan tässä Taitava Keski-Suomi -tutkimuksen ensimmäisessä osaraportissa.

Taitava Keski-Suomi -kehittämistyö on pyrkinyt kohottamaan ammatillisen koulutuksen laatua ja arvostusta sekä edistämään oppilaitosten ja työelämän yhteistyötä. Työn tuloksia arvioidaan kaksiosaisessa Taitava Keski-Suomi -tutkimuksessa. Toinen osa käsittelee oppilaitosten ja työelämän verkostoitumista ja työyhteisöissä tapahtuvaa oppimista.

## *Taitava keski-suomi*

Ammatillisen koulutuksen kehittämistä yhdessä työelämän kanssa

Jyväskylän ammattiopisto  
Jämsän seudun koulutuskeskus  
Pohjoisen Keski-Suomen oppimiskeskus

Koulutuksen tutkimuslaitos  
Tutkimusselosteita 23  
ISSN 1456-5153  
ISBN 951-39-2313-4



KESKI-SUOMEN LIITTO

Kansi: Marianna Rantanen,  
Outi Tuomainen ja Päivi Vähämaa  
Kannen kuvat: Jyväskylän ammattiopisto,  
Tekninen oppilaitos, arkisto  
Jyväskylän ammattiopisto, Tekninen oppilaitos