

Anu Räisänen (toim.)



# Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammattillisessa peruskoulutuksessa

Tiivistelmä

Koulutuksen arviointineuvoston  
julkaisuja 21

# Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammattillisessa peruskoulutuksessa

Tiivistelmä

*Anu Räisänen (toim.)*



Koulutuksen  
arviointineuvosto

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

© Koulutuksen arviointineuvosto ja Anu Räisänen

Kansi, ulkoasu ja taitto: Martti Minkkinen

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

ISBN 978-951-39-2737-0 (painettu)  
ISBN 978-951-39-2738-7 (verkkajulkaisu, pdf)

Kopijyvä Oy  
Jyväskylä 2006

## Lukijalle

Tämä julkaisu on tiivistelmä työpaikalla tapahtuvan oppimisen arviointiraportista<sup>1</sup>. Arviointihanke toteutettiin 1.9.2004–15.10.2006. Arviointi perustui opetusministeriön toimeksiantoon (31.8.2004), ja sen taustalla olivat tavoitteet, jotka on asetettu työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle. Arviointi perustui kehittävään arviointiin ja oli kriteeriperusteista. Aineisto koottiin kaikilta ammatillisen koulutuksen järjestäjiltä itsearviointina, mutta myös tilastoja ja muuta aineistoa hyödynnettiin. Arvioinnin suunnittelivat ja tekivät eri tahojen edustajista koostuvat asiantuntijaryhmät. Se kohdistui sekä opetussuunnitelmaperusteiseen että näyttötutkintoon valmistavaan ammatilliseen peruskoulutukseen (oppisopimuskoulutus).

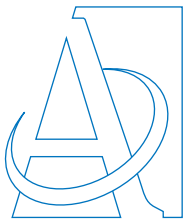
Tämä raportti kertoo tiivistetysti arviointiaineiston koonnista, analysoinnista ja tuloksista sekä niiden pohjalta tehdyistä arvioivista johtopäätöksistä ja kehittämisehdotuksista. Arviointiin osallistui 151 172:sta järjestäjästä eli 88 %. Opetussuunnitelmaperusteista ja näyttötutkintoon valmistavaa ammatillista peruskoulutusta (oppisopimuskoulutus) koskevat tulokset ja kehittämiskohteet raportoidaan erikseen.

Jyväskylässä 29. joulukuuta 2006  
Anu Räisänen

---

<sup>1</sup> Tynjälä, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P., Ede R., Altonen, M. & Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja 20. Jyväskylä.





## Arviointiaineiston koonti ja tulosten analysointi

1. Arviointi tehtiin **kehittävän arvioinnin** periaatteiden mukaan. Se perustui **monitahoisuuteen** ja arviointikohteesta sekä tuloksista muodostettuun yhteiseen, koottuun näkemykseen. Prosessissa painotettiin koulutuksen järjestäjien itsearviointia.

2. Arviointi oli **kriteeriperusteista**. Arvioijat analysoivat aineistoa ja muodostivat konsensukseen perustuvia tulkintoja (tulkinnallinen analyysi). Kriteerit perustuivat alussa tehtyyn kohdeanalyysiin, ja ne laadittiin erikseen kokonaisarviointia ja parhaiden käytäntöjen arviointia varten. Kokonaisarvioinnin maksimipistemäärä oli 110 ja parhaiden käytäntöjen 30 pistettä.

3. Arvioinnin taustaksi laadittiin **taustaraportti**, jossa kuvattiin ohjausjärjestelmä ja kansalliset voimavarat kolmelta vuodelta. Määrälliset tiedot koottiin rekistereiden ja järjestäjille tehdyn kyselylomakkeen avulla. Aiemmat tutkimukset ja selvitykset analysoitiin taustoittamaan työssäoppimisen arviointia ja johtopäätöksiä.

4. **Koulutuksen järjestäjien itsearviointia** varten laadittiin arviointimalli, -mittarit, -kriteerit sekä -ohjeet. Itsearviointiaineisto sisälsi toiminnan ku-

vauksen sekä vastaukset määrällisiä tietoja kartoittavaan lomakkeeseen. Arvioinnissa määriteltiin kriittiset pisteet sekä vahvuudet ja parantamisalueet. Aineisto koottiin kaikilta ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjiltä samaan aikaan. **151 koulutuksen järjestäjää osallistui arviointiin, mikä oli 88 % kohdejoukosta.**

5. **Esiarvioinnissa** pisteytettiin kaikkien järjestäjien kuvaukset. Toisessa vaiheessa arviointiryhmä teki **syväarvioinnin**, johon valittiin 71 koulutuksen järjestäjää (47 % vastanneista). Luotettavuutta arvioitiin vertaamalla esi- ja syväarviointeja toisiinsa. Arvioinnissa pisteytettiin erikseen seuraavat osa-alueet: strategiat ja toimintaperiaatteet mukaan lukien työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämissuunnitelma, johtaminen, henkilöstövoimavarat, tietojen hallinta, kumppanit ja yhteistyösuhteet, taloudelliset voimavarat, tietojen hallinta, työpaikalla tapahtuvan oppimisen prosessit sekä vaikuttavuus.

6. **Ruotsinkielinen koulutus** arvioitiin osana kokonaisuutta.

7. **Parhaiden käytäntöjen arviointi oli** kolmivaiheinen. Arviointiraportissa kuvataan 7 parasta käytäntöä.

8. Arviointiryhmä **teki arviointikäynnin kahdeksaan yksikköön**. Arviointikäyntejä täydennettiin myös **haastattelemalla kansanopistojen sekä musiikki- ja liikunta-alan edustajia** erillisessä arviointi-istunnossa.

9. Ammatillisen koulutuksen alakohtaisille **koulutustoimikunnille** tehtiin erillinen kysely. Lisäksi järjestäjiltä, jotka eivät osallistuneet arviointiin, kysyttiin **osallistumattomuuden** syitä.

10. Arviointiryhmä **haastatteli koulutuksen kehittämisestä vastuussa olevat viranomaiset** (opetusministeriö ja Opetushallitus).

11. Koulutuksen järjestäjien nimeämille ko. arvioinnin koordinaattoreille ja oppisopimuskoulutuksen asiantuntijoille järjestettiin **arviointiseminaari**, jossa järjestävät saattoivat kommentoida alustavia tuloksia.

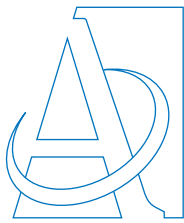
12. **Arviointiraportti** laadittiin arviointiryhmän ja -sihteeristön yhteistyönä. Sitä työstettiin ja analysoitiin arviointi-istunnoissa konsensuksen synnyttämiseksi. Arviointiryhmä vastaa yhdessä arvioinnin sisällöstä.

13. Arviointihankkeessa käytetyt **mallit, menetelmät ja mittarit sekä indikaattorit kehitetään arvioinnin jälkeen itsearvioinneissa** ja follow up -arvioinneissa sovellettavaksi.

14. **Arviointi-istuntoja** pidettiin yhteensä 9. Kullekin istunnolle oli määritetty oma tavoite.







## Opetussuunnitelmaperusteinen koulutus: tulokset ja arvioivat johtopäätökset

### **Työssäoppimiselle asetettujen yleisten tavoitteiden saavuttaminen**

#### **Yleiset tavoitteet**

*Työssäoppimiselle asetetut yleiset tavoitteet on saavutettu melko hyvin.*  
Työssäoppiminen on

- parantanut ammatillisen koulutuksen kilpailukykyä ja koulutuksen työelämälähtöisyyttä
- lisännyt eri tahojen välistä vuoropuhelua ja opettajien työelämäkontakteja
- muuttanut opiskelijoiden oppimisympäristöä työelämälähtöiseksi
- parantanut ammatillista osaamista, vahvistanut ammatillisen koulutuksen vetovoimaa ja edellytyksiä turvata laadullisesti ja määrällisesti riittävän työvoiman saaminen työelämään
- vahvistanut opiskelijoiden tietämystä työn todellisesta luonteesta, työelämän toimintatavoista, työmarkkinoista ja helpottanut työllistymistä



- madaltanut kynnystä syrjäytymisvaarassa olevien nuorten ja erityisopiskelijoiden työllistymiseen ja asenteiden muuttumiseen näitä kohtaan. Lisäksi erityisopetuksen tunnettuus on työelämässä parantunut.

Työssäoppimisjärjestelmä on hyödyttänyt myös työelämää: ammattitaitoisen työvoiman rekrytointi ja saanti ovat niin ikään helpottuneet. Sen sijaan työssäoppimista ei ole vielä kovin vahvasti hyödynnetty työelämän kehittämisessä. Uhkana pidetään elinkeinoelämän työvoimapulaa, joka voi johtaa siihen, että opiskelijat lisäävät työssä käymistään, mikä puolestaan mahdollisesti pitkittää koulutusaikoja tai saa opiskelijoita keskeyttämään koulutuksen.

### Toiminnan ohjaus- ja yhteistyömekanismit

*Viranomaiset ovat onnistuneet hyvin viedessään koulutuksen suuren rakenteellisen ja pedagogisen muutoksen käytäntöön.* Erityisen onnistuneena pidetään työssäoppimiselle asetettuja tavoitteita ja periaatteita, mittavaa kehittämistoimintaa, työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutusta sekä näihin liittyvää rahoitusta. Ilman mittavaa rahoitusta uudistuksen käynnistäminen ja sen laaja toimeenpano ei olisi ollut mahdollista.

*Opetussuunnitelmien perusteet ohjaavat pääosin hyvin* järjestäjien toimintaa. Koulutuksen järjestäjät ovat muodollisesti noudattaneet opetussuunnitelmien perusteita, niiden tavoitteita ja periaatteita sekä järjestäneet opiskelijoille opiskelupaikan työelämästä. Työssäoppiminen on järjestetty kaikissa toimintayksiköissä, aloilla ja tutkinnoissa. Opetussuunnitelman määrällinen työssäoppimisen tavoite, vähintään 20 opintoviikkoa, on pääosin toteutunut, mutta kaikki opiskelijat eivät ole olleet tätä määrää oppilaitoksen ulkopuolella. Työssäoppimista järjestetään laajasti myös erityisopetuksessa oleville opiskelijoille.

Eri tahot ovat yksimielisiä työssäoppimisen tarpeellisuudesta, sille asetetuista tavoitteista, organisoititavoista ja resurssiohjauksesta. Vahvuus on, että työssäoppiminen perustuu kansallisella tasolla tehtyyn *yhteiskuntasopimukseen* (kolmikantaan perustuva sopimusikäntö), joka lienee

ollut välttämätön siinä, että järjestelmää on voitu kehittää ja eri tahoja sitouttaa.

*Työelämän tahot ja asiantuntijat ovat osallistuneet* laajasti työssäoppimisen kehittämiseen. Työelämän tahot ovat myös ottaneet merkittävästi vastuuta työssäoppimiseen liittyvien edellytysten turvaamisessa työpaikoilla ja erilaisten kehittämishankkeiden organisoinnista.

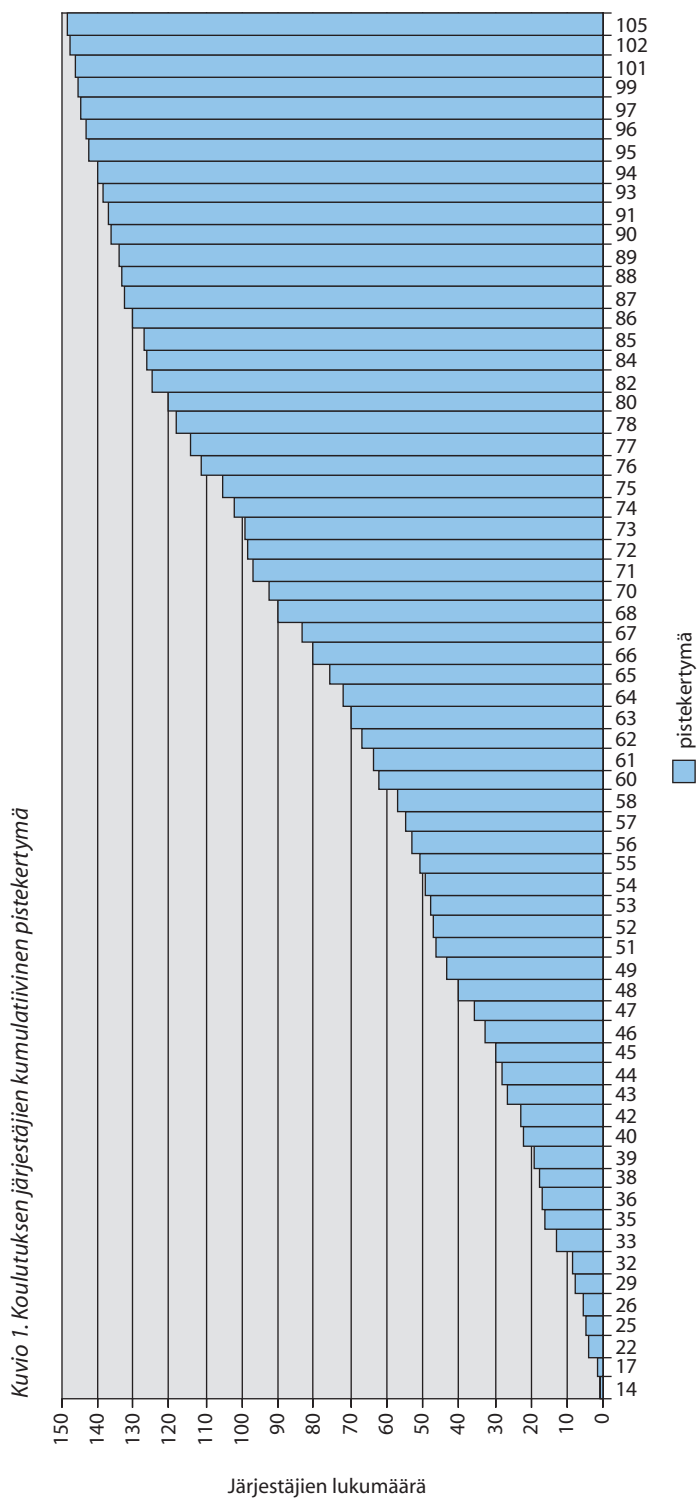
### Työssäoppimisen laatu arviointikriteereiden valossa

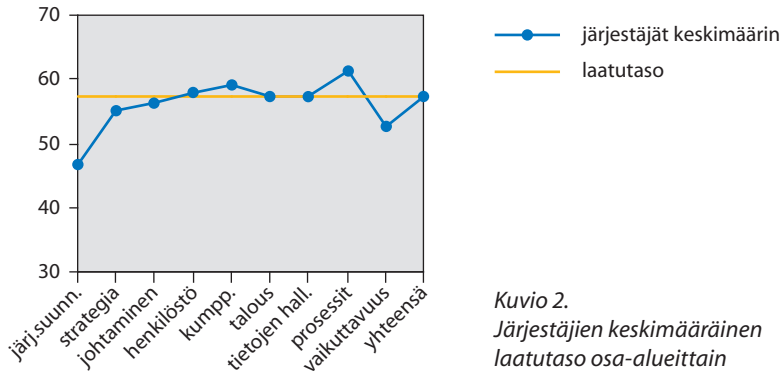
Koulutuksen *järjestäjien väliset erot työssäoppimisen järjestämisessä ovat suuret* (taulukko 1, kuviot 1 ja 2). Hieman yli puolet järjestäjistä ylittää arviointiryhmän määrittämän laatutason (57 % kokonaispistemäärästä, pisteiksi muutettuna 2,75) ja hieman alle puolet alittaa sen. 20 koulutuksen järjestäjää ylittää ja 20 alittaa laatutason kaikilla arviointialueilla. Muilla järjestäjillä on sekä laatutason alittavia että ylittäviä alueita. Puutteet painottuvat vaikuttavuuteen ja järjestämissuunnitelmiin.

Työssäoppimisen järjestäminen on laadukkainta isoissa, kaupungeissa sijaitsevissa ja monialaisissa yksiköissä. *Parhaiten ovat onnistuneet kuntayhtymät ja kunnalliset järjestäjät. Pienten, yksialaisten ja maaseudulla*

Taulukko 1. Laatutaso arviointikohteittain

arvioitava osa-alue	a) Toiminnan laatu saavuttaa tai ylittää laatutason.		b) Toiminnan laatu ei ylitä asetettua laatutasoa.	
	N	%	N	%
järjestämissuunnitelma	60	40,5	88	59,5
strateginen suunnittelu	71	48,0	77	52,0
johtaminen	81	54,7	67	45,3
henkilöstövoimavarat	84	56,8	64	43,2
kumppanuudet ja yhteistyösuhteet	90	60,8	58	39,2
taloudelliset voimavarat	97	65,5	51	34,5
tietojen hallinta	91	61,5	57	38,5
prosessit	86	58,1	62	41,9
vaikuttavuus	84	56,8	64	43,2
<b>yhteispisteet</b>	<b>72</b>	<b>48,6</b>	<b>76</b>	<b>51,4</b>



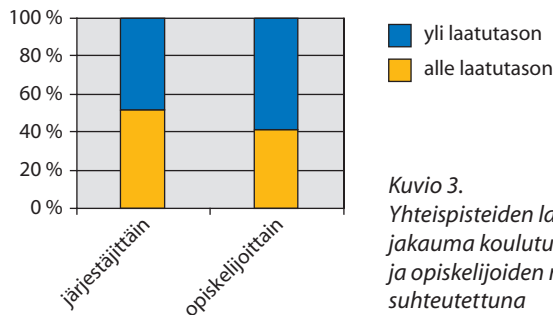


Kuvio 2.  
Järjestäjien keskimääräinen laatutaso osa-alueittain

**sijaitsevien järjestäjien tilanne on muita kriittisempi**, joskin myös näihin ryhmiin kuuluvia yksiköitä sijoittuu parhaiden joukkoon. Kriittistä on se, että suurimmalla osalla niistä kansanopistoista, jotka osallistuivat arviointiin, työssäoppimisen laatu on määritetyn laatutason alapuolella. Kuntayhtymäjärjestäjien ja kunnallisten järjestäjien etuja on yksiköiden suuruus. Pienten järjestäjien kohdalla kriittiseksi muodostuu työssäoppimisen henkilöityminen yksittäiseen opettajaan, toiminnan keskittyminen päivittäiseen organisointiin ja vetoavun sekä toisilta oppimisen mahdollisuuksien vähyys.

Työssäoppimisen järjestäminen on laadukkainta Lapin ja Oulun lääneissä. Ruotsinkieliset järjestäjät eivät ole onnistuneet niin hyvin kuin suomenkieliset työssäoppimisen järjestämisessä.

Vaikka järjestäjistä lukumääräisesti noin puolet alitti laatutason, opiskelijamääriin suhteutettuna tilanne näyttää paremmalta. Opiskelijoista 58 % opiskeli laatutason ylittäneissä yksiköissä (kuvio 3).



Kuvio 3.  
Yhteispisteiden laatutason jakauma koulutuksen järjestäjien ja opiskelijoiden määrään suhteutettuna

## Työssäoppimisen tuottama osaaminen

Oppimistuloksia ei mitattu tässä arvioinnissa. Eri tahojen esittämien näkemysten mukaan työssäoppiminen on ***parantanut työelämälähtöistä osaamista ja ammattitaitoa***, lisännyt opiskelijoiden motivaatiota, kehittänyt ammatti-identiteettiä, parantanut työllistymistä ja vähentänyt erityisesti erityisopiskelijoiden syrjäytymistä.

***Kaikki opiskelijat eivät saavuta osaamiselle asettuja tavoitteita*** muun muassa siksi, ettei heille ole eri syistä voitu järjestää työssäoppimispaikkaa työelämästä tai ettei työssäoppimispaikka ole antanut mahdollisuuksia kaikkien tavoitteena olevien osaamisalueiden kehittämiseen.

Ammattiin valmistuneiden ***opiskelijoiden työllistyminen on parantunut*** kauttaaltaan samanaikaisesti, kun työssäoppimista ja sen toimeenpanoa on kehitetty. Erityisen positiivisia muutoksia ilmenee Itä-Suomessa ja Lapissa. Vaikka työllistyminen on parantunut ko. vuosina, myös ***valmistuneiden työttömäksi jääminen on lisääntynyt***.

## Työssäoppimisen järjestäminen

### Strategiat ja toimintaperiaatteet

**Työssäoppiminen osana toimintastrategiaa ja -suunnitelmaa.** Monet järjestäjistä ovat sisällyttäneet työssäoppimisen osaksi muuta toimintastrategiaa ja -suunnitelmaa, mutta joukossa on myös niitä, jotka erottavat työssäoppimisen muusta toiminnasta omaksi kokonaisuudeksi. Tavoitteiden määrittämisessä ilmenee suuria eroja. ***Yli puolella järjestäjistä ei ollut näyttöä viranomaisten edellyttämästä järjestämissuunnitelmasta.***

**Koordinointi.** Vaikka monet järjestäjistä ovat kehittäneet työssäoppimista koordinoitusti, monet järjestäjät ovat ***delegoineet työssäoppimisen*** kokonaan oppilaitoksille, alakohtaisille yksiköille, tiimeille ja opettajille.

**Strateginen suunnittelu on ohutta**, ja tavoitteiden, periaatteiden ja järjestäjien roolin sekä vastuun jakamisesta on epäselvyyttä. Koordinoimattomuuden taustalla näyttää muun muassa olevan väistyvään toimintakulttuuriin sidostuvaa oppilaitos- ja alakohtaisuutta. Koordinoimattomuuden kriittinen kohta on, että työelämäsuhteet henkilöityvät yksittäiseen opettajaan. Koordinoimattomuus tukee myös oppilaitos- ja alakohtaisen kulttuurin säilymistä ja estää samalla yhteisestä toiminnasta saatavat synergiaedut.

**Ennakointi- ja arviointijärjestelmät.** Järjestäjien ennakointimekanismit ovat arviointimekanismeja kehittyneemmät ja verkottuneemmat. Sekä ennakoinnin että itsearvioinnin kehittämisen tarve on suuri.

**Voimavarat.** Työssäoppimisen järjestämiseen liittyvät voimavarat ovat hyvät, joskin myös voimavarojen puute nousi vahvasti esiin. Järjestäjät ovat lähes kauttaaltaan panostaneet työssäoppimisen kehittämiseen ja kehittämistyön resursointiin sekä eri rahoitusmahdollisuuksien hyödyntämiseen. Kehittäminen on suurelta osin ollut projektikeskeistä ja siten myös suuressa määrin riippuvaista ulkoisesta rahoituksesta. Kaikki järjestäjät eivät ole varautuneet strategioissaan siihen, että työssäoppiminen muuttuisi järjestäjän normaaliksi, yksikkörahoitukseen perustuvaksi toiminnaksi.

**Hanketoiminta** on ollut hyvin järjestäjä- ja oppilaitoslähtöistä, mistä syystä eri järjestäjät ja oppilaitokset ovat kehittäneet samoja asioita eri puolilla Suomea. Hankkeissa syntyneen *osaamisen ja tuotteiden levittäminen ja toimintaan vakiinnuttaminen on ollut melko vähäistä*, etenkin hanke-toiminnan ensimmäisinä vuosina. Ongelma on tiedostettu, ja hyvien käytänteiden levittämistä ja vakiinnuttamista on myöhemmin jossain määrin tehostettu.

## Johtaminen

Johtamiskäytännöt ja -periaatteet vaihtelevat suuresti järjestäjien välillä, samoin se, mikä merkitys johtamisella on työssäoppimisen järjestämisessä. Monet järjestäjät painottivat vahvuutenaan osastojen ja opettajien





itsenäisyyttä sekä toimintavapautta, mistä syystä työssäoppimisen johtaminen on useissa tapauksissa delegoitu suoraan osastoille ja tiimeille. Tämä käytäntö näyttäytyy johtajuuden puuttumisena. Suurimmat ongelmat liittyvät pedagogisen johtajuuden epäjohtonmukaisuuteen ja kehittämättömyyteen.

## Kumppanit ja yhteistyösuhteet

Työssäoppiminen on *lisännyt ja tehostanut koulutuksen järjestäjien, opilaitosten ja työelämän yhteistyötä*. Yhteistyön pitkäkestoisuus on tuottanut yhteisiä toimintaperiaatteita, lisännyt sitoutumista, luottamusta ja edistänyt yhteistyön jatkuvuutta. Yhteistyö on mahdollistanut tavoitteiden suuntaisen toiminnan.

*Työelämäyhteistyö ja sen muodot vaihtelevat* järjestäjittäin. Kaikille on yhteistä se, että työelämäsuhteita – erityisesti työssäoppimispaikkoja – on paljon. Jotkut järjestäjät korostavat kolmikantaisen yhteistyön merkitystä, kun taas jotkut painottavat opettajien yhteistyötä yksittäisten työpaikkojen kanssa. Osalla järjestäjistä/aloista puuttuvat kokonaan neuvottelukunta- tai vastaavat muut yhteistyöfoorumit ja systemaattiset yhteistyömenetelyt.

Järjestäjät rajaavat suurelta osin työelämäyhteistyön työssäoppimisen toteuttamiseen. Vähäisemmälle huomiolle ovat jääneet muut työelämäyhteistyötä ja koulutuksen työelämävastaavuutta koskevat näkökohdat. Koulutuksen järjestäjät *eivät kovin näkyvästi tuo esiin työelämän kehittämistehtävää* ja sen integroitumista työssäoppimisen järjestämiseen.

**Työssäoppimispaikkojen saatavuus.** Työelämä on yleisesti sitoutunut työssäoppimisen järjestämiseen, minkä seurausta on muun muassa *työssäoppimispaikkojen melko hyvä saatavuus*. Ongelmana on, etteivät työelämän tuotannolliset ja koulutuksen tavoitteet kohtaa aina ajallisesti. Kaikille opiskelijoille ei löydetä työpaikkaa, joka vastaisi koulutukselle ja oppimiselle asetettuja tavoitteita ja vaatimuksia. Lisäksi osa työssäoppimispaikoista on kaukana, mistä seuraa ongelmia ohjauksen järjestämi-

seen. Työssäoppimispaikkojen saatavuudessa ja työelämän sitoutumisessa on alueellisia ja alakohtaisia eroja.

**Soveltuvuuden arviointi.** Järjestäjät eivät ole kovin systemaattisesti kehittäneet ja ottaneet käyttöön työpaikaksi soveltuvuuden arviointia ja -kriteereitä. Käytännöt vaihtelevat myös järjestäjien sisällä oppilaitoksittain ja aloittain.

**Työelämän sitoutuminen ja jaksaminen.** Samojen ”hyvien” työssäoppimispaikkojen jatkuvasta käytöstä voi olla seurauksena kuormittavuus ja sen myötä väsyminen, turhautuminen ja kieltäytyminen. Ennaltaehkäisyyn painopiste on *työpaikkaohjaajien jaksamisessa ja jatkuvassa osaamisen kehittämisessä*. Edelleen se edellyttää eri alojen *työpaikkojen erityispiirteiden* huomioon ottamista ja joustavuutta järjestelyissä. Erityistoimia tarvitaan erityisesti pk-sektorilla.

**Yhteistyösopimukset.** Työssäoppimisen järjestäminen perustuu yhteistyösopimukseen. Sopimuskäytäntö on melko kattava, joskin myös kirjava. Sopimusten laadinta vaihtelee samankin järjestäjän yksiköissä ja eri aloilla. Lisäksi eri järjestäjien sopimuskäytännöt ovat monilla paikkakunnilla erilaiset. Sopimuskäytäntöihin liittyy myös alakohtaisia erityispiirteitä ja ongelmia. Erityisesti pk-sektorilla toimivat työpaikat eivät aina suostu laatimaan järjestäjätason puitesopimuksia.

**Eri koulutusmuotojen, alojen ja oppilaitosten ohjaus-, seuranta- ja rahoituskäytännöt.** Työpaikoilla ilmenee sekaannusta koulutusmuotojen ja -alojen sekä järjestäjien erilaisista ohjaus-, seuranta- ja rahoituskäytännöistä. Kumppanuussuhteisiin tarvitaan yhtenäiset menettelyt eri koulutuksen järjestäjien ja alojen välillä. Lisäksi entistä parempaa koordinaatiota tarvitaan myös eri koulutusmuotojen kesken.

Työssäoppiminen näyttää hyvin *ala- ja oppilaitoskeskeisenä*. Ammatillisen peruskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen – mukaan lukien työvoimapolitiittinen koulutus – toimintatapoja ei myöskään ole yhdenmukaistettu, eikä yhteyksiä ammattikorkeakoulun toimintatapoihin ole pohdittu.

Ongelmana on, etteivät työpaikat, erityisesti työpaikkaohjaajat ja -kouluttajat, kykene hallitsemaan monia erilaisia käytäntöjä, tai ainakin he turhautuvat niihin. Työelämän näkökannalta olisi perusteltua, että **eri järjestäjillä, oppilaitoksilla ja aloilla olisi samat toimintatavat ja periaatteet**. Tähän tavoitteeseen pääsemiseksi tarvitaan alueellista ja seudullista yhteistyötä, yhteisistä periaatteista ja käytänteistä sopimista ja niihin sitoutumista. Yhteistyön tehostamistarvetta on monin osin myös ammattikorkeakoulujen kanssa.

Koulutuksen **järjestäjien keskinäisen yhteistyön ja verkostoitumisen haasteet** ovat suuret. Joillakin alueilla toimivat järjestäjät ovat kehittäneet alueellista koordinoitua ja seutukunnallista ja kansallista yhteistyötä. Lisäksi he ovat sopineet yhtenäisistä käytänteistä. Nämäkin hyvät käytännöt eivät ole sisältäneet ammattikorkeakoulutusta. Monilla järjestäjillä – erityisesti yksialaisilla ja pienillä järjestäjillä – on alueelliseen verkottumiseen erityisen suuria tarpeita.

Järjestäjän oman organisaation sisäistä yhteistyötä haittaavat eri **koulutusmuotojen, oppilaitosten ja alojen väliset raja-aidat**. Aina ei ole kyse oman reviirien puolustamisesta vaan myös koko järjestelmässä olevista rakenteellisista esteistä ja sektoroitumisen perinteestä. Oppisopimuskoulutuksen ja aikuiskoulutuksen hyviä käytänteitä ei ole juurikaan hyödynnetty työssäoppimisen kehittämisessä. Oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei ole myöskään kehitetty samanaikaisesti työssäoppimisen kanssa, ja muutoinkin se näytti jääneen suuren uudistuksen varjoon monilla paikkakunnilla.

Vähäinen koulutusmuotojen, -tasojen ja alojen välinen yhteistyö on seurausta suurelta osalta ohjauksjärjestelmän rakenteista ja sen myötä syntyneistä jyrkistä raja-aidoista. Madaltamalla rakenteellisia, usein organisatorisia ja hallinnollisia, raja-aitoja, voidaan synergiaetuja hyödyntää nykyistä huomattavasti tehokkaammin. Raja-aitojen madaltamistarvetta on työssäoppimisen järjestämisessä, myös suhteessa ammattikorkeakouluun ja työvoimapolitiittiseen koulutukseen.

Järjestäjät ja oppilaitokset ovat *verkottuneet kehittämis- ja hanketoiminnan kautta* toisiinsa melko paljon. Hanketoiminnan ansiosta syntyneitä ja muita eri aloilla syntyneitä parhaita käytäntöjä ei ole laajasti hyödynnetty työssäoppimisen kehittämisessä eikä aina vakiinnutettu omassakaan organisaatiossa. Ongelmana on, että *toisilta oppimista* on ollut melko vähän.

*Suomenkieliset ja ruotsinkieliset koulutuksen järjestäjät* tekevät melko vähän yhteistyötä työssäoppimisen järjestämisessä. Arviointiryhmä korostaa myös kielimuurin madaltamisen tarvetta ja käyttämättömiä mahdollisuuksia molemmin puolin. Tarvetta ja halua yhteisille hankkeille ja toisilta oppimiselle on olemassa.

## Työssäoppimisen prosessit – pedagogiikka

**Työssäoppimisen määrä.** Koulutuksen järjestäjät järjestävät opiskelijoille työssäoppimista määrällisten tavoitteiden mukaisesti. Suurin osa opiskelijoista *opiskelee työelämässä vähintään 20 opintoviikon ajan*. Joillakin aloilla vähimmäisraja on myös ylitetty.

**Harjoittelun perinteestä työssäoppimiseen.** Työssäoppimisen perusta on muuttuneessa oppimiskäsityksessä ja harjoittelun muuttumisessa työssäoppimiseksi. Vaikka käsitys oppimisympäristöstä ja ohjauksesta on muuttunut, kulttuurinen muutos ”harjoittelusta työssäoppimiseen” ei ole kokonaisuudessaan toteutunut, vaan opiskelijat ymmärretään vieläkin osittain harjoittelijoiksi. Työssäoppimisesta käytetään hyvin usein myös harjoittelu-termiä.

**Organisointi.** Opettajat vastaavat työssäoppimisen organisoinnista, joka on suurelta osalta melko sujuvaa. Työssäoppimisen organisointi vaikutti myös olevan monilta osin järjestäjätasolla tehtävää suunnittelua ja johtamista laadukkaampaa.



Työssäoppimisen organisoinnissa ilmenee *suuria ala- ja oppilaitoskohtaisia eroja*. Monet järjestäjät ovat asettaneet selkeitä tavoitteita ala- ja oppilaitosten raja-aitojen madaltamiselle ja toimintatapojen yhdensuuntaistamiselle, kun taas jotkut järjestäjät eivät ole linjanneet millään tavalla toimintatapojen yhtenäisyyttä ja oppilaitosten sekä alojen välisten erojen pienentämistä koskevia toimintaperiaatteita ja tavoitteita.

**Opetussuunnitelmien tavoitteet.** Osa järjestäjistä korosti opetussuunnitelmien perusteiden *liian vaativia tavoitteita ja oppimiskokonaisuuksien pirstoutumista*. Käytännössä tavoitteista joudutaan usein tinkimään. Usein tavoitteiden saavuttaminen estyy myös työpaikan vuoksi (esim. pienet työpaikat) sekä tuotannollisten ja opetussuunnitelman tavoitteiden ajallisen yhteensopimattomuuden vuoksi.

**Opiskelijat työssäoppijoina.** Työssäoppimisen järjestäminen välittyy hyvin *opiskelijälähtöisenä*. Suurelta osalta työssäoppiminen on opiskelijoiden kannalta onnistunutta, tavoitteet tulevat saavutetuiksi ja eri osapuolet ovat tyytyväisiä järjestelyihin. Kuitenkin ongelmia on esiintynyt muun muassa kolmikannan toteutumisessa, tavoitteiden saavuttamisessa ja opiskelija-arvioinnissa. *Erityisopiskelijoille on enenevässä määrin voitu järjestää työssäoppimispaikkoja työelämästä.*

**Hyvät käytännöt ja laadunhallinta.** Koulutuksen järjestäjät ovat kehittäneet runsaasti erilaisia työvälineitä työssäoppimisen organisointiin, ennakkovalmennukseen ja opiskelijoiden oppimisen tukemiseen ja ohjaukseen sekä arviointiin. Johtuen muun muassa vahvasta yksin tekemisen ja alakohtaisuutta ja oppilaitoskeskeisyyttä painottavasta kulttuurista eri alojen hyviä käytäntöjä ei kovin laajasti hyödynnetä työssäoppimisen kehittämässä. Yksin tekemisen kulttuuri on myös yksi syy siihen, ettei *prosessien systemaattinen laadunhallinta* ole kovin kehittynyttä.

## Opettajien ja työpaikkaohjaajien toimintakäytännöt ja -edellytykset

### Opettajat

Työssäoppiminen on parantanut opettajien työelämätuntemusta ja -kontakteja. Se on myös muuttanut opettajien roolin, työnkuvan ja vastuun sekä tuonut myös muita opettajuuden ja pedagogisen johtajuuden haasteita.

Opettajien työnkuvassa ja osallistumisessa työssäoppimiseen on suuria järjestäjäkohtaisia eroja: jotkut järjestäjät turvaavat kaikille opettajille mahdollisuuden osallistua työssäoppimiseen, kun taas jotkut ovat keskittäneet suunnittelun, koordinoinnin ja organisoinnin joillekin yksittäisille opettajille.

***Opettajien työelämäosaamista*** on yleisesti kehitetty tavoitteiden suuntaisesti. Tämä ei ole kuitenkaan ollut riittävää. Opettajien työelämäosaamisen tarpeet eivät liity vain työssäoppimisen käynnistämiseen vaan ovat luonteeltaan pysyviä ja ajassa muuttuvia. Arviointiryhmä korostaa erityisesti opettajien työelämäjaksojen merkitystä. Opettajien työelämäjaksoja koskevat määrälliset tavoitteet on saavutettu hyvin. Kansallisella tukiohjelmalla on luotu hyvät edellytykset opettajien koulutukselle ja työelämäjaksoille.

***Henkilöstövoimavarojen suunnittelu näyttää melko ohuelta ja mekani-  
tiselta.*** Monet mieltävät suunnittelun lähinnä opettajien opetustuntien kohdentamiseksi, joskin monilla järjestäjillä on myös henkilöstöstrategia, -suunnitelma ja systemaattisesti toteutuvat henkilöstön kehittämismenettelyt.



## Työpaikkaohjaajat

Monet järjestäjät ovat onnistuneet turvaamaan hyvin **koulutetut, osaavat ja motivoituneet työpaikkaohjaajat**, joskin ala- ja tilannekohtaista vaihtelua ilmenee. Käytännössä on myös paljon kouluttamattomia ohjaajia, joskin aloittain ilmenee vaihtelua. Ohjaajien vaihtuvuus on myös suurta. Huonoin tilanne koulutettujen työpaikkaohjaajien suhteen on kulttuurialalla sekä kaupan ja hallinnon alalla, paras sosiaali- ja terveydenhuoltoalalla.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen määrälliset tavoitteet on asetettu kansallisesti. Nämä **tavoitteet on saavutettu kohtuullisen hyvin**. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on erityisongelmia pk-sektorilla, jossa työpaikan pienen koon takia ohjaajia ei voida tuotannollisten tavoitteiden vuoksi lähettää koulutukseen. Pitkät etäisyydet vaikeuttavat myös ohjaajien osallistumista. Koulutusohjelmien rinnalle tarvitaan siten myös **rääätelöityjä koulutusmalleja**, koulutuksen viemistä työpaikalle ja verkkopedagogiikan kehittämistä.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden lisääntyminen ja heidän työssäoppimisen turvaaminen edellyttävät myös ohjaajilta erityistä paneutumista opintojen yksilöllistämiseen ja erityistukeen.

Jotta koulutusmääriä koskevat tavoitteet saavutettaisiin ja jotta koulutus vastaisi tarpeisiin, työpaikkaohjaajien koulutukseen tarvitaan myös muutoin **vaihtoehtoisia kouluttamismalleja**. Eri alojen erityispiirteet tulee ottaa niissä huomioon (esim. kulttuuriala).

Johtuen monista rakenteellisista tekijöistä ja muista syistä näyttöperusteisessa koulutuksessa ja opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa on **erilaiset työpaikkakouluttajien/-ohjaajien koulutus- ja valmennuskäytännöt**. Tämä ei ole tarkoituksenmukaista, jos ajatellaan muun muassa koulutusresurssien tarkoituksenmukaista käyttöä, toisilta oppimista ja ohjauskäytäntöjen kokonaisvaltaista kehittämistä. Niin opettajien kuin työpaikkaohjaajien koulutustarpeet ovat pysyviä.

## Taloudelliset ja muut aineelliset edellytykset

### Taloudelliset edellytykset

Taloudelliset edellytykset työssäoppimisen oppimisen järjestämiseen ovat yleisellä tasolla hyvät. Työssäoppimista *ei ole yleisesti käytetty säästökeinona*, vaan siihen on panostettu opetusvoimavaroja muun opetuksen tapaan.

Järjestäjillä on ollut käytettävissään toimintamäärärahojen lisäksi ESR-hankerahaa ja OPH:n kautta välittyvää kehittämismäärärahaa sekä muita määrärahoja. *Hankerahoitus* on ollut erityinen vahvuus. Se on ollut välttämätön työssäoppimisen kehittämisen ja toimeenpanon mahdollistaja. Hankerahoitukseen liittyy myös ongelmia:

- kaikki järjestäjät eivät ole hyödyntäneet erilaisia rahoitusmahdollisuuksia
- mittavan ulkoisen hankerahoituksen vuoksi järjestäjät eivät ole kovin hyvin jäsentäneet, miten he kehittävät työssäoppimista omilla voimavaroillaan hankerahoituksen päätyttyä
- hanketoiminnan yhteistyön vähyydestä johtuen samoja asioita on kehitetty eri puolilla maata, ja levittäminen ja vakiinnuttaminen ovat olleet varsinkin hanketoiminnan alussa melko vähäistä
- työssäoppimisen ja sen kehittämisen voimavarat vaihtelevat suuresti järjestäjittäin.

Työssäoppimisen kehittäminen ja toimeenpano ovat mahdollistuneet *kansallisen tuen (tukiohjelma)* ja siihen liittyvien erilaisten rahoitusmahdollisuuksien avulla. Erityisen tärkeää on ollut työpaikkaohjaajien koulutukseen, opettajien työelämäjaksoihin sekä erilaiseen hanketoimintaan liittyvä tukirahoitus. ESR-hanketoiminta on ollut välttämätön uudistuksen mahdollistaja. Tarvetta kansalliselle tukiohjelmalle on edelleen ja sen jatkaminen on siten myös tulosten valossa perusteltua. Erityinen tarve kohdistuu työpaikkaohjaajien koulutuksen jatkamiseen, jatkuvaan ylläpitoon ja kehittämiseen.



**Työssäoppimisen kustannukset** näyttävät kokonaisuutena melko hallituilta. Työssäoppiminen on muuta opetusta vähän halvempaa. Kustannukset vaihtelevat jossain määrin taustamuuttujittain. Suuret järjestäjät pystyvät hyödyntämään työssäoppimisen järjestämisen synergiaetuja sekä kykenevät järjestämään työssäoppimisen muita tehokkaammin ja taloudellisemmin. Suurimmat ongelmat liittyvät pienten järjestäjien suuriin kustannuksiin.

Järjestäjät näyttävät keskittyvän taloudellisten voimavarojen hallinnassa kustannusten seurantaan ja resurssien mekanistiseen kohdentamiseen ei niinkään kokonaisvaltaiseen suunnitteluun.

Järjestäjien mielestä suurimmat taloudellisten voimavarojen kehittämistarpeet liittyvät **näyttöjen huomioon ottamiseen taloudellisissa päätöksissä ja sosiaali- ja terveysalan korvauskäytäntöihin**. Järjestäjien mielestä näyttöjen tuomat lisäkustannukset tulee ottaa huomioon valtionosuuden normiperusteissa. Sosiaali- ja terveysalan rahoituskäytännöt tulee heidän mukaansa yhdensuuntaistaa muiden alojen kanssa, ja erillisistä työnantajille maksettavista korvauksista tulee luopua kansallisen suosituksen mukaisesti.

Työssäoppimispaikan ja oppilaitoksen yhteistyön kannalta yhdeksi kriittiseksi asiaksi on muodostunut myös **yhteisen ajan puute**. Taloudellisten voimavarojen puute heijastuu erityisesti opettajien mahdollisuuksiin käydä työpaikoilla, ohjata työpaikkaohjaajia ja opiskelijoita. **Pitkien etäisyksien** päässä opiskelevien opiskelijoiden ohjauksen järjestäminen on erityinen haaste, johon tarvittaisiin uusia työmuotoja ja järjestäjien välisiä yhteistyökäytäntöjä.

## Tietojen hallinta

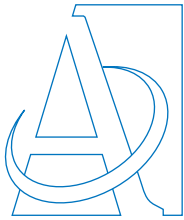
**Järjestäjien tietojärjestelmät – mukaan lukien työssäoppimista koskeva tietojen hallinta – ovat melko kehittymättömät.** Yleistä on, että ennakointi, suunnittelu, seuranta ja arviointi suurimpina tiedon tarpeen lähteinä eivät jäsenny järjestäjien toiminnasta. Myös tietojen hankintaan, dokumentointiin, analysointiin ja hyödyntämiseen liittyy kehittämistarpeita.

Konkreettiset tarpeet liittyvät yhtenäisten lomakkeiden ja toimintaohjeiden, työpaikkarekistereiden sekä seuranta- ja palautejärjestelmän kehittämiseen ja opettajien työn seurantaan. Erityisen suuria tarpeita on työ-säöppimisen tehokkuuden ja sen taloudellisuuden sekä vaikuttavuuden arviointiin, arviointimittareiden ja indikaattoreiden kehittämiseen ennakoinnin lisäksi.

### **Tieto- ja viestintäteknikka**

Tarve tieto- ja viestintäteknikan kehittämiseen korostuu yhä ja erityisesti suunnittelussa, paikallisessa ja alueellisessa yhteistyössä, henkilöstön kehittämässä, verkkopedagogiikassa ja ylipäätään yhteydenpidossa opiskelijoihin sekä työpaikkoihin.





## Työpaikalla tapahtuva oppiminen oppisopimuskoulutuksessa: tulokset ja arvioivat johtopäätökset

### **Työpaikalla tapahtuvalle oppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen**

Työpaikalla tapahtuva oppiminen vastaa hyvin asetettuja tavoitteita oppisopimuskoulutuksessa. Opiskelu perustuu aitoihin työtehtäviin ja pitkäkestoiseen toimimiseen työyhteisön jäsenenä. Työtehtävät syventävät oppimista, ja henkilökohtainen opiskeluohjelma laajentaa sitä. Opiskelijoiden motivaatio työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen on oppisopimuskoulutuksen kiistaton vahvuus.

### **Työpaikalla tapahtuvan oppimisen tuottama osaaminen**

Opiskelijoiden osaamisen kehittymistä tukevat osallistuminen työyhteisöön ja tuotantoon aitoja työtehtäviä tekemällä. Osaamista ja sen kehittymistä tukee myös tuottavuuteen liittyvä ja kansainvälisestikin arvioiden varsin hyvä opiskelijapalkka, joka on vain vähän pienempi kuin ammattihenkilön palkka.



Työtehtävien merkitys osana työpaikan kokonaistoimintaa tulee pitkäkestoisessa työpaikalla tapahtuvassa oppimisessä selkeästi esille. Tutkinnon suorittaminen tuloksellisuusarvioinnin läpäisykertoimella tarkasteltuna on lähes yhtä hyvä kuin muussakin peruskoulutuksessa, joiltakin osin jopa parempi.

Näyttötutkintojärjestelmä on selvästi parantanut tutkinnon suorittamismahdollisuuksia, sillä se on antanut mahdollisuuden yhdistää hyvin työelämän tuotannolliset työtehtävät tutkinnon tavoitteisiin.

## **Työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestäminen**

Suurilla koulutuksen järjestäjillä on strategia, joka sisältää myös oppisopimuskoulutuksen. Työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestelyt ovat yleisesti systemaattiset ja selkeät. Organisointi on hyvää ja ohjeistus- ja ohjausmateriaalia on ollut saatavilla valtakunnallisesti ja alueellisesti. Vahvuutena on myös se, että koulutuskorvaukset työnantajille ovat suuremmat kuin muussa koulutuksessa.

Sopimuksellisuus on oppisopimuskoulutuksen vahvuus, ja se vaikuttaa myönteisesti opiskelun suunnitteluun ja tavoitteiden saavuttamiseen. Työsopimuslainsäädäntö tukee sopimuksellisuutta.

## **Työpaikkakouluttajien toimintakäytännöt ja -edellytykset**

Työpaikkakouluttaja tai vastaava on oppisopimuskoulutuksessa avainasemassa. Koulutuksen suunnitteluvaihe edellyttää työpaikkakouluttajan nimeämistä. Tuotannon vaatimukset edellyttävät perehdyttämistä, ja tätä kautta myös työpaikka tulee tutuksi.

Ohjaajan rooli kuitenkin muuttuu opiskelun edetessä. Roolin muuttumiseen ja ohjauksen käytäntöihin on järjestetty työpaikkaohjaajakoulutusta hankerahoituksen turvin. Ongelmana voidaan pitää sitä, ettei ESR-rahoit-

teiseen työpaikkaohjaajakoulutukseen ole kovin näkyvästi rekrytoitu oppisopimuskoulutuksen työpaikkakouluttajia.

## Taloudelliset ja muut aineelliset edellytykset

Suurilla koulutuksen järjestäjillä näyttää olevan hyvät taloudelliset voimavarat oppisopimuskoulutuksen ja siten myös työpaikalla tapahtuvan oppimisen järjestämiseen.

Määrärahojen lisäystarpeet korostuvat oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Lähtökohtana on, että koulutuksen järjestäjillä tulisi olla muuhun perusopetukseen nähden nykyistä tasavertaisemmat taloudelliset lähtökohdat ja resurssit tiedottaa ja markkinoida, järjestää, ohjata ja arvioida sekä kehittää työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Perusongelma on, että oppisopimuskoulutuksen taloudelliset voimavarat ovat 80 % muun perusopetuksen yksikköhinnasta. Tämä vaikuttaa mm. työpaikoille maksettuihin koulutuskorvauksiin, joiden taso voi entisestään alentua tietopuolisten opintojen kustannusten noustessa.

Tietopuolisen opetuksen järjestäjä voi hankkia sopimalla hinnoittelusta. Opetuksen sisäiseen hinnoitteluun liittyy ns. sisäisen katteen ongelma, ja se voi alentaa opetuksen kustannuksia ja näin lisätä paineita yksikköhintaan. Tämä on vahvuus suurilla koulutuksen järjestäjillä.

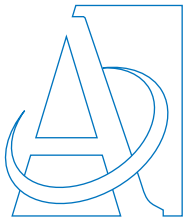
Ongelmana ovat koulutuskorvauksiin liittyvät erilaiset käytännöt. Tämä on kuitenkin myös vahvuus: koulutuksen järjestäjä voi määrärahojensa puitteissa ohjata koulutuskorvauksien kautta erilaisia paikallisia – niin koulutus- kuin työvoimapoliittisia – tavoitteita. Koulutuskorvaukset ovat vahvuus ja mahdollisuus, joskin työpaikalla tapahtuvan oppimisen osuuden laajuus mahdollistaa sen, että opiskelija maksaa ikään kuin työpanoksellaan osan ohjauksesta. Tämä piirre on jäänyt lainsäädännössä vähäiselle huomiolle.



## **Työpaikalla tapahtuvan oppimisen vaikutukset työllistymiseen ja alueelliseen vaikuttavuuteen**

Uusissa työsuhteissa pitkäkestoinen työpaikalla tapahtuva oppiminen tukee työllistymistä.

Työelämän kannalta työvoiman saanti paranee, mikä sinänsä voi myös merkitä alueelliseen vaikuttavuuden ja kilpailukyvyn paranemista. Eri-tyisesti pk-yritysten mahdollisuus saada työpaikkaan liittyvää osaamista koulutuksen kautta paranee alueellisesti silloin, kun alueella ei ole vastaavaa oppilaitosmuotoista koulutusta.



## Kehittämissuosituksen

### **Kehittämissuosituksen opetussuunnitelma- perusteisessa koulutuksessa**

*1. Opetusministeriö, Opetushallitus ja koulutuksen järjestäjät jatkavat edelleen meneillään olevaan työssäoppimiseen liittyvää kehittämistä asetettujen tavoitteiden ja periaatteiden mukaisesti ja turvaavat sen jatkuvan kehittämisen edellytykset sekä kansallisesti että järjestäjätasolla. Tämä tarkoittaa muun muassa tukiohjelman jatkamista. Erityisen keskeistä on turvata se, että työpaikkaohjaajien koulutusta jatketaan, opettajien työelämäntuntemusta pidetään ajantasaisena ja että heidän yhteytensä työelämään säilyy aitona. Vastuu jatkuvasta kehittämisestä siirretään enenevästi koulutuksen järjestäjille.*

2. Sekä kansallisella että järjestäjätasolla vaikutetaan aktiivisesti niihin **rakenteellisiin, taloudellisiin ja asenteellisiin tekijöihin**, jotka estävät eri koulutusmuotojen (opetussuunnitelmaperusteinen ja näyttöperusteinen koulutus), oppilaitosten, alojen ja koulutustasojen (erityisesti amk) välistä yhteistyötä sekä voimavarojen tehokasta käyttöä ja synergiaetuja ja vahvistavat toisilta oppimista. Rakenteellisten esteiden poistamisella voidaan tehostaa toimintaa ja lisätä kokonaistuottavuutta. Yhtenäisten järjestelmien kehittäminen on erityisen keskeistä työelämän kannalta.



3. Kansallisella ja järjestäjätasolla **turvataan työssäoppimiseen ja sen jatkuvaan kehittämiseen taloudelliset edellytykset myös tulevaisuudessa**. Lukuisat erillisrahoitukset ovat olleet perusteltuja työssäoppimisjärjestelmän luomiseksi. Perusteltuja ne ovat lähivuosina myös muun muassa ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisen vuoksi. Järjestäjien **kokonaisvastuuta** työssäoppimisen järjestämisestä ja sen kehittämisestä tulee selkeyttää siten, että työssäoppiminen muuttuu perustehtävän osaksi eikä ole siitä irrallinen. Vaikka kansallisella tasolla on turvattava myös tulevaisuudessa kansallisesti merkittävä kehittäminen, pitäisi työssäoppimisen järjestämisessä pitkällä tähtäimellä pyrkiä **eroon useista erillisrahoituksista ja siirtää vastuu myös taloudellisista voimavaroista koulutuksen järjestäjille**. Järjestäjien taloudelliset edellytykset tulee kuitenkin turvata ja järjestäjiä koskevat tavoitteet ja tavoitemekanismit selkeyttää.

4. Koulutuksen työelämälähtöisyyttä tehostetaan eri tasoilla nostamalla **työelämän kehittämistehtävä** yhdeksi painopistealueeksi tulevaisuudessa. Sitä parannetaan myös tehostamalla työelämän toimijoiden asiantuntemuksen käyttöä opetuksessa, lisäämällä opettajien ja työelämän asiantuntijoiden työkiertoa sekä painottamalla opinnäytteiden työelämälähtöisyyttä.

5. Eri koulutusaloilla tulee olla yhtenäiset rahoituskäytännöt. Sosiaali- ja terveysalan työelämälle maksettavien **korvausten maksukäytännöt tulevat yhdenmukaistaa** kansallisen sopimuksen ja muiden koulutusalojen kanssa ja siten luopua työelämälle maksettavista korvauksista. Koulutuksen kehittämisessä painotetaan edelleen vastavuoroisuutta työelämän kanssa ja siten myös niitä hyötyjä, joita työelämälle työssäoppimisesta on.

6. Työssäoppimiseen liittyvässä toimintakulttuurissa painottuvat työharjoittelun ja ala- ja oppilaitoskeskeisyyttä painottavat perinteet. Opetushallinto, järjestäjät ja työmarkkinaosapuolet **jatkavat kulttuurimuutostyötä työssäoppimisen kehittämiseksi myös pedagogisesti**. Yhteistyössä on tarpeen vaikuttaa raja-aitojen madaltumiseen jatkuvaan toisilta oppimiseen. Kehittämisvastuu on myös yhteinen.

7. Ammattipedagogiikassa, sitä kautta myös työssäoppimisessa, painottuvat tulevaisuudessa entistä enemmän erilaisten ***oppijoiden yksilölliset tarpeet ja opintojen yksilöllistäminen***. Lisäksi panostusta tarvitaan ohjaajien valmiuksien parantamiseen sekä ***kouluoppimisen ja työssä oppimisen toisiinsa kytkemiseen yleisemminkin***, opiskelijoiden ennakoivalmentamiseen, opinnäytteiden integrointiin työssäoppimiseen, opiskelijoiden arviointiin ja opiskelijoiden aktiivisempaan osallistumiseen työssäoppimisen suunnitteluun ja kehittämiseen. Työssäoppiminen tulee myös integroida vahvasti järjestäjien työelämän kehittämistehtävään, mikä mahdollistaa opiskelijoiden osallistumisen työelämän hankkeisiin. Ammattiosaamisen näyttöjen liittäminen työssäoppimiseen on niin ikään suuri haaste.

Opettajuuden muutokset vaikuttavat ***pedagogisen johtajuuden*** kehittämistarpeisiin. Johtajuuden haasteet ovat pedagogisen toimintakulttuurin muutoksessa sekä opettajien tukemisessa vastaamaan muuttuvan toimintaympäristön vaatimuksia.

8. Työssäoppimisessa ilmenee suuria järjestäjien välisiä eroja. Erityisen kriittisenä näyttäytyy pienten järjestäjien tilanne. ***Työssäoppimisen tasalaatuisuutta parannetaan*** muun muassa seuraavilla toimenpiteillä:

- kehittämällä järjestäjäverkostoa niin, että se luonnostaan lisää alojen, oppilaitosten ja koulutussektoreiden ja -tasojen yhteistyötä ja turvaa riittävät kehittämisedellytykset ja oppimismahdollisuudet
- kirkastamalla edelleen järjestäjän kokonaisvastuuta työssäoppimisen järjestämisestä ja jatkuvasta kehittämisestä sekä edellytysten turvaamisesta
- käynnistämällä kansallinen arvioinnin jatkohanke, jossa vertaisarvioinnin keinoin edistetään oppimista ottamalla mallia erinomaisesti työssäoppimisen järjestäneiltä. Hanke toteutetaan kehittämispilottina, jossa hyödynnetään toisilta oppimista painottavia arviointimenetelmiä ja -prosesseja
- lisäämällä suomenkielisten ja ruotsinkielisten järjestäjien välistä yhteistyötä ja toisilta oppimista
- tehostamalla, vakiinnuttamalla ja levittämällä edelleen eri hankkeissa kehitettyjä malleja ja käytäntöjä.

9. Järjestäjät kehittävät työssäoppimisen **laadunhallintaa**. Tarvetta on muun muassa selkeyttää järjestäjän vastuuta, tavoitteita ja toimintaperiaatteita sekä varmistaa työssäoppimisen laatua ja parantaa sitä. Keskeistä myös on luoda toimivat yhteistyökäytännöt eri yksiköiden ja alojen välille, myös alueellisesti ja alakohtaisesti.

10. Järjestäjät kehittävät yhteistyössä viranomaisten kanssa **tietojärjestelmiä** niin, että ne tukevat ennakointia, arviointia ja jatkuvaa laadunvarmistusta. Kansallisessa arvioinnissa tulee päästä ennakoivaan suunnitteluun, jolloin järjestäjien kanssa voidaan jo ennalta sopia arvioinnissa tarvittavista tiedoista ja niiden koonnista. Työssäoppimisen arviointimalli ja menetelmät kehitetään arvioinnissa saatujen kokemusten mukaan **järjestäjien itsearviointiin ja kansallisella tasolle ehdotettavaan follow-up-arviointiin**. Seuranta-arvioinnin tavoitteena on arviointitoiminnan vaikuttavuuden lisääminen. Se ehdotetaan tehtäväksi 1–2 vuoden kuluttua tästä arvioinnista.

Työelämän ja opiskelijoiden osallisuutta vahvistetaan arvioinnissa ja palautteenannossa.

11. Kansallista arviointia syvennetään pitkäjänteisesti **arviointitutkimuksen** keinoin. Tämä edellyttää mekanismien luomista ja eri rahoituskanavien hyödyntämistä. Arviointiryhmän mielestä tämän arvioinnin tuloksia voitaisiin syventää kohdistamalla tutkimusta erityisesti työssäoppimisen vaikuttavuuteen, osaamiseen ja sen mahdollistaviin edellytyksiin.

12. Selkeytetään työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä **käsitteitä**.

## **Kehittämisehdotukset oppisopimuskoulutuksessa**

1. Sekä kansallisella että järjestäjätasolla varmistetaan, että oppisopimuskoulutusta ja siihen liittyvää **työpaikalla tapahtuva oppimista kehitetään työssäoppimisen tapaan systemaattisesti**. Muun peruskoulutuksen työssäoppiminen ja oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvan oppimisen

kehittäminen integroidaan toisiinsa nykyistä tehokkaammin ja samalla hyödynnetään yhteisiä voimavaroja. Oppisopimuskoulutuksessa huolehditaan omalta osaltaan siitä, että sen hyvät käytännöt tulevat hyödynnetyiksi muun koulutuksen kehittämisessä. Erilaisten käytäntöjen kehittämisen lisäksi erityinen yhteistyöhaaste liittyy yhtäaikaiseen työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämiseen perus- ja oppisopimuskoulutuksessa.

2. **Työpaikkakouluttajakoulutuksen tarve on pysyvä**, mistä syystä koulutusta on tarpeen kehittää edelleen. Työpaikkakouluttajien kouluttamisessa keskiössä tulee olla koulutusjärjestelmästä riippumaton ohjausosaaminen. Muutoin on tarpeen selkeyttää työpaikkakouluttajan rooliin, motivaatioon ja jaksamiseen liittyviä näkökohtia.

3. Mitä edellä todettiin **rakenteellisten ja muiden esteiden poistamisesta** opetussuunnitelmaperusteisen koulutuksesta, koskee sama myös oppisopimuskoulutusta.

4. Selkeytetään opiskelija- ja tehtäväkohtaisia tavoitteita sekä työpaikkojen ohjausta ja valmentamista niin, että eri toimijat yhdessä tukevat ja **varmistavat laaja-alaisen ammattitaidon**. Työpaikkojen ohjauksessa panostetaan erityisesti niihin työpaikkoihin, joilla ei ole aiempaa kokemusta oppisopimuskoulutuksesta. Tehostamalla myös opiskelijoiden ohjausta tuetaan heidän motivaatiotaan, sitoutumistaan ja tutkinnon loppuun suorittamista. Laajennetaan yhteistyöverkosta niin, että opiskelijoiden työkierto mahdollistuu joustavasti. Työkiertomahdollisuuksia on tarpeen laajentaa. Tämä edellyttää myös uusien toimintamallien kehittämistä, rahoitusperiaatteiden ja käytäntöjen selkeyttämistä ja jo olemassa olevista hyvistä käytännöistä oppimista.

Edellisen lisäksi varmistetaan, että **työpaikka/työpaikat vastaavat tai riittävässä määrin tukevat tutkinnon tavoitteita**. Lisäksi on tarpeen selkeyttää osatutkintojen suorittamismahdollisuuksia silloin, kun joko opiskelijasta tai työpaikasta johtuen laaja-alaisen tutkinnon suorittamismahdollisuuksia ei ole.

5. **Kehitetään oppisopimuskoulutuksen sopimuskäytäntöjä** siten, että niiden avulla voidaan varmistaa tavoitteiden saavuttaminen ja vastuunjaon selkeys. Vastavuoroisen dialogin tavoitteena on yhteinen näkemys ja sitoutuminen tavoitteisiin.

6. Selkeytetään **oppisopimusviranomaisen ja työpaikkaohjaajan roolia ja yhteistyötä sekä vastuita**. Keskeisin tehtävä on työpaikkaohjaajalla. Opettajan merkitys korostuu työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa erityisesti sellaisten oppimistehtävien suunnittelussa, jotka tukevat oppimista työpaikoilla. Hänen rooliaan voisi edelleen vahvistaa myös oppimisen arvioinnissa sekä ohjaajan valmentamisessa ja opastamisessa. Jos opettaja ottaa ohjausvastuuta, voi vaarana olla, että niin työpaikan sitoutuminen kuin ohjausosaaminenkin heikentyy.

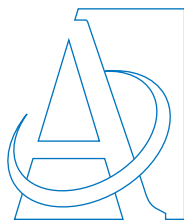
7. **Yksikköhinnat** ovat koko maassa samansuuruisia, ja tämä vaikeuttaa järjestelyjä erityisesti harvaanasutuilla alueilla, mm. Lapissa. Porrastus esim. Lapissa olisi perusteltua.

8. Järjestäjät hyödyntävät **erilaisia rahoitusmahdollisuuksia** myös oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa työssäoppimisen tapaan. Kehittämishankkeissa tulisi ylittää koulutusmuotoja koskevat rakenteelliset ja asenteelliset esteet.

9. **Myös hyvien käytäntöjen hyödyntämistä on tarpeen tehostaa**. Oppisopimuskoulutuksen hyviä käytäntöjä tulisi levittää nykyistä tehokkaammin. Lisäksi oppisopimuskoulutuksessa tulisi entistä enemmän oppia myös muiden hyvistä käytänteistä, niin että koulutusmuotoakin koskevat rajat voitaisiin rikkoa. Lisäksi kansainvälistä yhteistyötä on tarpeen lisätä.

10. **Nuorten oppisopimuspaikkojen saatavuus** on heikentynyt viime vuosina. Yhtenä syynä on korkea palkkaus koulutuksen alkuvaiheessa ja ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppijoiden suuri määrä työpaikoilla. Saatavuuden parantamiseksi panostetaan erityisesti oppisopimuskoulutuksen markkinointiin ja tunnetuksi tekemiseen työpaikoilla.

11. Kuten muussakin koulutuksessa, myös oppisopimuskoulutuksessa tulee panostaa ***tiedonhallintaan***. Tiedonhallinnan kehittämistarve liittyy ennakointiin, arviointiin ja seurantaan. Erityisesti tarvitaan tietoa vaikutavuudesta.



## Koulutuksen arviointineuvoston julkaisuja

Nro 1

### **Koulutuksen arvioinnin uusi suunta**

Arviointiohjelma 2004–2007

Nro 2

### **Utbildningsutvärderingens nya inriktning**

Utvärderingsprogram för perioden 2004–2007

Nro 3

### **New Directions in Educational Evaluation**

Evaluation Programme 2004–2007

Nro 4

Bertel Ståhle

### **Toisen asteen koulu Pohjoismaissa**

Toisen asteen koulujen pohjoismainen vertailu

”Pohjoismainen ISUSS-raportti”

Nro 5

Anu Räisänen

**EFQM-arviointimalli ammatillisen koulutuksen  
järjestäjien arvioinnin tukena**

Nro 6

Heikki K. Lyytinen & Anu Räisänen (toim.)

**Kehittämissuuntaa arvioinnista**

Nro 7

Harri Rönholm & Anu Räisänen (toim.)

**Arviointi tukee kehittymistä – miten arvioinnin kehittymistä tuetaan?**

Koulutuksen järjestäjien tukeminen arviointiin liittyvissä asioissa

Nro 8

Esko Korkeakoski (toim.)

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 1: Arviointiraportti

Nro 9

Esko Korkeakoski

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 2: Tausta ja tulokset

Nro 10

Esko Korkeakoski (toim.)

**Koulutuksen perusturva ja oppimisen tuki perusopetuksessa**

Osaraportti 3: Syventävät artikkelit

Nro 11

Jouko Mehtäläinen

**Erityisopetuksen tarve lukiokoulutuksessa**

Nro 12

Gunnel Knubb-Manninen (red.)

**Grundtryggheten och behovet av stöd i skolan**



Nro 13

Harri Rönholm & Anu Räisänen (red.)

**Utvärdering stödjer utvecklingen**

**– hur kan utvärderingens utveckling stödjas?**

Stöd till utbildningsanordnarna i frågor som gäller utvärdering

Nro 14

Anu Räisänen & Harri Rönholm

**Itsearviointi koulu yhteisöä kehittäväksi**

EFQM-arviointimalli yleissivistävässä koulutuksessa

Nro 15

Reijo Raivola, Anja Heikkinen, Antti Kauppi, Pirjo Nuotio,

Lasse Oulasvirta, Risto Rinne, Päivi Kamppi & Heikki Silvennoinen

**Aikuisten opiskelumahdollisuudet ja järjestäjäverkko toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa**

Nro 16

Tapio Vaherva, Anita Malinen, Antti Moisio, Reijo Raivola,

Petri Salo, Kari Kantasalmi, Päivi Kamppi & Heikki Silvennoinen

**Vapaan sivistystyön oppilaitosrakenne ja palvelukyky**

Nro 17

Gunnel Knubb-Manninen (red.)

**Vuxenutbildningsfältet**

Utvärdering av fritt bildningsarbete och yrkesinriktad vuxenutbildning

Nro 18

Heikki Silvennoinen (toim.)

**Koulutuksen arviointi verkostoituu**

Nro 19

Anu Räisänen & Heikki Silvennoinen

**Virtaa vertaisten verkosta**

Ammatillisten erikoisoppilaitosten laadunhallinta

Nro 20

Päivi Tynjälä, Anu Räisänen, Veikko Määttä, Keijo Pesonen,  
Antti Kauppi, Petri Lempinen, Rabbe Ede, Manu Altonen & Risto Hietala  
**Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa**  
Arviointiraportti

Nro 21

Anu Räisänen (toim.)

**Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa**  
Tiivistelmä

Nro 22

Anu Räisänen (red.)

**Inlärnning på arbetsplatsen inom grundläggande yrkesutbildning**  
Sammandrag

**Tilaukset ja tiedustelut:**

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

**Osa julkaisuista on saatavissa myös verkosta:**

[www.edev.fi/portal/julkaisu](http://www.edev.fi/portal/julkaisu)



Koulutuksen  
arviointineuvosto

Tämä julkaisu on tiivistelmä arviointiraportista Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Teoksessa tarkastellaan sekä opetussuunnitelmaperusteista koulutusta että näyttöperusteista koulutusta oppisopimuksena. Arviointi perustui koulutuksen järjestäjien omiin arviointeihin. Raportti esittelee päätulokset ja tulosten erittelyt arviointikohteittain sekä arviointiryhmän esittämät vahvuudet ja kehittämiskohteet. Arvioivissa johtopäätöksissä tarkastellaan työpaikalla tapahtuvan oppimisen tavoitteita, sen tuottamaa osaamista, käytännön organisointia, opettajien ja työpaikkaohjaajien toimintaa sekä koulutuksen järjestäjien toimintaedellytyksiä.