

TIMO SUUTARI

HM, projektipäällikkö

Helsingin yliopisto

Ruralia-instituutti

MARJA ENBUSKA

VTM, tohtorikoulutettava

Helsingin yliopisto

Ruralia-instituutti

Oppimiseen ei ole oikotietä

Ammatillisen koulutuksen uudistus ja työelämässä oppimisen ympäristöt maaseudulla

Vuoden 2018 alussa voimaan astunut ammatillisen koulutuksen reformi on merkittävin koulutusta koskeva uudistus pitkiin aikoihin. Uudistuksen taustalla on ollut tarve mukauttaa koulutusjärjestelmää vastaamaan työtä tekevien ikäluokkien pienenemiseen sekä ammattien, työnkuvien ja osaamisvaatimusten muuttumiseen. Uudistuksen avulla on pyritty tukemaan opiskelijoiden aiempaa yksilöllisempiä opintopolkuja sekä vastaamaan entistä joustavammin työ- ja elinkeinoelämän tarpeisiin. Keskeisimpänä keinona näiden tavoitteiden edistämiseksi on työpaikoilla tapahtuvan oppimisen lisääminen. (Mm. Meriläinen & Rökköläinen 2015; Nokelainen ym. 2018, Hytönen & Kovalainen 2018.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksessa on nähty mahdollisuuksien rinnalla myös ongelmia. On epäilty muun muassa sitä, onko työpaikoilla valmiutta ottaa vastaan entistä suurempaa koulutusroolia ja ovatko kannustimet tähän riittäviä. Erityisesti on oltu huolissaan siitä, millaiset käytännön mahdollisuudet koulutusjärjestäjillä on saada työpaikkoja ja niiden henkilöstöä osallistumaan ja sitoutumaan oppimisen ohjaamiseen ja osaamisen arviointiin (Rökköläinen 2017). Myös viimeaikainen ammatillista koulutusta koskeva tutkimus on osoittanut, että koulutusjärjestäjien ja työpaikkojen välisessä yhteistyössä on vielä kehittämistä. (Mikkonen ym. 2017; Hytönen & Kovalainen 2018.)

Koulutusuudistuksen ja aiemmin tapahtuneiden rahoitusleikkausten vaikutukset tuntuvat kaikkialla maassamme, mutta erityisesti maaseutualueilla ammatillisen koulutuksen tulevaisuudennäkymiä varjostaa ikäluokkien pieneneminen. Työpaikoilla tapahtuvan oppimisen näkökulmasta pohdituttavat pitkät maantieteelliset välimatkat sekä koulutustyöpaikkojen vähäisempi määrä kuin suurissa kaupungeissa.

Esittelemme seuraavassa tutkimusta, jossa kiinnostuksen kohteena ovat olleet työelämässä tapahtuva ammatillinen oppiminen ja oppimisympäristöt. Tutkimuksessa keskityttiin työelämässä oppimisen ympäristöihin sekä siihen, miten oppimisympäristöjä voitaisiin kehittää koulutuksenjärjestäjien, opiskelijoiden ja yritysten keskinäisen yhteistyön avulla. Tutkimukseen valittiin eri puolilta Suomea kolme ammatillisen oppilaitoksen yksikköä, jotka kaikki sijaitsivat maaseudulla. Kohteiksi valittiin Etelä-Pohjanmaalta Järviseudun ammatti-instituutti JAMI (Lappajärven toimipiste), Pohjois-Pohjanmaalta Koulutuskeskus JEDU (Nivalan toimipiste) sekä Pohjois-Karjalasta Riveria (Lieksan toimipiste). Tutkimusaineisto kerättiin haastatteleamalla mainituissa oppilaitosten toimipisteissä opiskelevia nuoria, oppilaitosten opettajia ja muuta henkilökuntaa. Lisäksi haastateltiin elinkeinoelämän edustajia sellaisista lähialueen pk-yrityksistä, joilla oli kokemusta työelämässä oppimisen ympäristönä toimimisesta.

Tutkimuksen kenttätyövaihe toteutettiin käyttäen laadullisen tutkimuksen metodologiaa. Aineisto kerättiin loppuvuoden 2018 ja kevään 2019 välisenä aikana. Aineistonkeruumenetelmänä oli virikkeelliset yksilö- ja ryhmähaastattelut (menetelmästä esim. Törrönen 2001, Vesala & Rantanen 2007), joihin osallistui 19 oppilaitosten henkilökuntaan kuuluvaa, 20 opiskelijaa sekä 16 yritysten edustajaa. Alustavan analyysin valmistuttua jokaisella kohdealueella järjestettiin työpaja, johon kutsuttiin kaikki haastatellut henkilöt sekä laajemmin oppilaitosten henkilökuntaa ja opiskelijoita sekä alueen elinkeinotoimijoita keskustelemaan tutkimuksen alustavista tuloksista.

Työelämässä tapahtuva oppiminen ja oppimisympäristöt

Tutkimuksen avainkäsite eli oppimisympäristö voidaan määritellä siten, että kyseessä on erilaisten tilojen, yhteisöjen, teknisten ratkaisujen ja toimintatapojen yhdistelmä, joka tukee ammatillista oppimista (Koramo 2012). Nämä yhdistelmät voivat olla keskenään hyvin erilaisia, mutta

oleellista on, että tällaisissa ympäristöissä teorian ja käytännön tulisi sulautua toisiinsa mahdollisimman saumattomasti: toisin sanoen koulu-ympäristöissä opittu abstrakti ja yleistettävissä oleva tieto tulisi kytetä yhdistämään tiettyyn ammatti- ja työpaikkakohtaiseen tietoon ja käytäntöihin (mm. Onstenk & Blokhuis 2007, Schaap ym. 2012, Akkerman & Bakker 2012, Virtanen 2014). Viimeaikainen tutkimus on itse asiassa kyseenalaistanut ammatillisen oppimisen kahtiajaon koulussa opittavan teoreettisen tiedon ja työpaikoilla tapahtuvan käytännöllisen oppimisen välillä. Ammatillisen koulutuksen uudistuksen keskeisenä tavoitteena onkin, että oppiminen muodostaisi kokonaisuuden, jossa ei erotella koulussa ja työelämässä opittua. (Mm. Virtanen ym. 2014.)

Vaikka oppimisympäristö pyrittäisiinkin hahmottamaan yhtenä kokonaisuutena, jossa ei erotella koulua ja työelämää toisistaan, käytännössä voidaan kuitenkin puhua erikseen työelämässä oppimisen ympäristöistä silloin, kun oppiminen tapahtuu nimenomaan käytännön työtehtävien osana ja esimerkiksi yritysten tai niiden asiakkaiden tiloissa ja työkohteissa. Työelämässä oppimisen ympäristöjä luonnehtii se, että niissä oppiminen tapahtuu aidoissa tilanteissa ja osana työpaikan sosiaalista ympäristöä ja käytäntöyhteisöjä, kuten tiimejä tai ammatillisia ryhmiä. Työelämässä tapahtuva oppiminen tulee ymmärtää ennen kaikkea ammatillisen yhteisön jäseneksi kasvamiseksi ja ammatillisen identiteetin kehittämiseksi, jolloin työpaikoilla opittavat toiminta- ja puhutavat sekä arvot ja normit ovat oppimisen ytimessä. Opiskelijoilla voi kuitenkin olla ongelmia eri oppimisympäristöjen tavoitteiden ja toimintatapojen yhdistämisessä. Koulussa opittu ei nimittäin yhdisty itsestään ammatti- ja työpaikkakohtaiseen käytäntöön ja tietoon, vaan se edellyttää opiskelijoilta kykyä sovittaa oma senhetkinen osaaminen työpaikan käytäntöihin ja työpaikoilta valmiuksia tukea opiskelijoiden ammatillista kasvua. (Eraut 2004, Onstenk & Blokhuis 2007, Florén 2003, Schaap ym. 2012, Akkerman & Bakker 2012, Baartman ym. 2018.)

Kun työelämän merkitys oppimistulosten kannalta kasvaa, se edellyttää oppimisympäristöinä toimivilta työpaikoilta opiskelijan näkökulman ja tarpeiden entistäkin parempaa huomioonottamista. Hyvässä työelämän oppimisympäristössä työpaikkaohjaajilla on pedagogista osaamista ja riittävästi aikaa ohjata opiskelijoita. Myös koko työyhteisön halu sitoutua ohjaamiseen on vahvasti yhteydessä opiskelijoiden kokemukseen työssä-oppimisen mielekkyydestä ja onnistumisesta. Tutkimuksissa on kuitenkin havaittu, että eri alat eroavat keskenään sen suhteen, millaista ohjausta

opiskelijoille tarjotaan ja millaiset ammatillisen kehittymisen mahdollisuudet opiskelijoille tarjoutuvat. (Virtanen 2013; 2014, Virtanen ym. 2014, Rökköläinen 2017, Niemi & Jahnukainen 2018.)

Työelämässä oppimisen ympäristöjen tulee tukea opiskelijoiden ammatitaidon ja ammatillisen identiteetin kehittymistä sekä urapolkujen löytymistä, mutta niiden tulee myös kyetä edistämään yritysten uudistumiskykyä eli innovatiivisuutta. Monissa maissa ammatillisen koulutuksen uudistusten yhtenä tavoitteena onkin ollut kehittää yritysten innovaatio toiminnan ja opetuksen välisiä yhteyksiä (esim. Icart & Rodríguez-Soler 2017). Ammatilliset oppilaitokset ovat merkittäviä yritysten innovaatio kumppaneita, sillä ne vahvistavat inhimillisiä voimavaroja ja kiinnittävät osaamista yritysten toimintaympäristöön. Maaseutualueilla toimivien pienten ja keskisuurten yritysten kannalta ammatillisen koulutuksen yksiköt vastaavat jopa korkeakouluja paremmin näiden yritysten tarpeisiin ja sijoittuvat usein maantieteellisesti lähemmäksi kuin korkeakoulut. Muillakin kuin korkean teknologian aloilla tarvitaan uutta tietoa ja osaavaa työvoimaa. Ammatillisen koulutuksen hyödyt eivät kuitenkaan lankea yrityksille itsestään, vaan niiden on osattava käyttää oppilaitosten tarjoamia mahdollisuuksia. Tämä edellyttää yrityksiltä riittäviä henkilöresursseja ja strategista näkemystä oppilaitosyhteistyön avulla saavutettavasta kilpailuedusta. (Esim. Icart & Rodríguez-Soler 2017.)

Ammatillisen koulutuksen uudistuksen myötä työelämässä oppimisen ympäristöihin kohdistuu entistä suurempia ja osin vaikeastikin yhteen sovitettavia odotuksia. Yhtäällä ovat ajatukset oppilaitoksissa ja työelämässä opittavien asioiden sulautumisesta yhtenäiseksi kokonaisuudeksi sekä opiskelijoiden yksilölliset opintopolut, toisaalla taas opetuksen käytännön resurssit sekä yritysten tarpeet ja mahdollisuudet toimia oppimisympäristöinä. Näitä erilaisia tavoitteita ja kokemuksia tarkastellaan seuraavaksi kolmen aineistosta nousevan näkökulman kautta. Ensin keskitytään siihen, millainen opiskelijoiden mielestä on hyvä työelämässä oppimisen ympäristö ja millaisia mahdollisuuksia opettajilla ja työpaikkaohjaajilla on tukea ammatillista kasvua ja luoda yhtenäisiä oppimisympäristöjä. Toisena tarkastelukohteena ovat oppilaitosten ja elinkeinoelämän väliset vuorovaikutus- ja yhteistyömallit. Lopuksi pohditaan maaseutusijainnin vaikutusta työelämässä tapahtuvaan oppimiseen ja erilaisten oppimisympäristöjen toimintaan.

Millainen on hyvä työelämässä oppimisen ympäristö?

Aikaisemmassa tutkimuksessa on todettu, että merkittävin työssäoppimisen tuloksia selittävä tekijä on opiskelijan kokemus kuulumisesta työyhteisöön. Toiseksi tärkein selittävä tekijä on puolestaan se, miten oppilaitoksessa tapahtuva opiskelu ja työssäoppiminen onnistutaan yhdistämään. Eli mitä tiiviimmäksi opiskelijat kokevat erilaisten oppimisympäristöjen integraation, sitä parempiin työssäoppimistuloksiin päästään. Nämä tulokset osoittavat sen, ettei työelämässä tapahtuvan oppimisen lopputulosta voi päätellä suoraviivaisesti esimerkiksi henkilökohtaisten tekijöiden kuten opiskelijoiden motivaation perusteella, vaan tärkeimpiä selittäviä tekijöitä ovat työpaikan sosiaaliset olosuhteet ja pedagogiset järjestelyt. (Virtanen ym. 2014.)

Kun opiskelijoita haastateltiin näistä tekijöistä, kommentteissa nousivat esiin erityisesti työpaikoilla saatava ohjaus sekä työtehtävien monipuolisuus. Vaikka kokemukset työelämässä tapahtuvasta oppimisesta olivat vaihtelevia, kokemuksista puhuttiin pääosin myönteiseen sävyyn. Opiskelijat eivät odota hyvältä työssäoppimispaikalta ihmeitä, vaan ovat tyytyväisiä normaaliin työpaikan ilmapiiriin ja siihen, että saavat tehdä monipuolisesti oman alansa töitä. Kun opiskelija oivaltaa, millä tavalla asioita työelämässä tehdään ja miten vastaantulevia ongelmia ratkotaan, hän tuntee oppivansa. Haastattelut vahvistivat sen aiemmissa tutkimuksissa esiin nousseen seikan, että oppiminen on sosiaalinen tapahtuma, joka vaatii ammatillisen yhteisön ja ohjaajan läsnäoloa. Koko työyhteisön halu sitoutua ohjaamiseen on vahvasti yhteydessä opiskelijoiden kokemukseen työssäoppimisen mielekkyydestä ja onnistumisesta. Eniten kriittisiä kommentteja opiskelijoiden keskuudessa kirjoittikin se, jos työssäoppimispaikassa tunsii jääneensä yksin ilman tukea tai jos ohjaajalla ei ollut riittävästi aikaa opiskelijalle.

Onhan mulla tässä ollu, olisiko se nyt ensimmäinen kunnollinen työharjoittelu tässä hetki sitten, kuusviikkonen. Se nyt oli semmonen paikka, että siellä oli kauhea kiire koko ajan, siellä ei niin kauheasti pystyny opettaa, sen takia se oli vähän semmonen ärsyttävä. – – Kyllähän siellä tosiaan oppii paljon paremmin kun josain täällä koululla, kun siellä tehään oikeesti niitä hommia tosi paljon ja se on semmosta totisempaa kun täällä. (Opiskelija)

Joo, kyllä on aivan täysin päässy siihen [työyhteisöön] jäseneksi, ja sitten se, että päässy hahmottamaan tuota työelämää, että on se koulussa aivan erilaista, leppua ja semmosta oottelua. (Opiskelija)

Oppimisympäristöjen toimintatavat voivat erota hyvinkin paljon toisistaan, mitä edeltävät lainaukset osaltaan kuvaavat. Esimerkiksi oppilaitosten rytmi koetaan verkkaisemmaksi kuin työpaikoilla, joissa säännöt ja aikataulut eivät juuri jousta (vrt. Niemi & Jahnukainen 2018, 16).

Tästä voi seurata myös ongelmia, mikä nousi esiin erityisesti yritysten haastatteluissa, joissa puhuttiin työelämän pelisääntöjen oppimisesta. Haastateltujen yritysten edustajien mukaan osalla opiskelijoista on vaikeuksia sisäistää työpaikan käytäntöjä, esimerkiksi töihin tullaan myöhässä eikä poissaoloista ilmoiteta.

Ja sitten varmaan just ne työelämän pelisäännöt, että ne on aika erilaiset kun kouluelämän pelisäännöt. – – Kun koulu on tietyllä tavalla semmosta vapaata olemista ja oppimista, että voit mennä vähän niin kun omaan tahtiin ja tehdä, mutta täällä sitten kun mennäänkin sen työpaikan sääntöjen mukaan, meillä on tietyt työehdot, sopimusehdot ja muut, meillä porukka tekee täällä töitä tietyn mukaan, että sitten jos siihen oikeesti tulee semmonen, joka on vähän että nyt pä häntä ei huvitakaan, että hän lähtee kaheks tuntii tästä ja tulee sitten takasin, se ei sitten taas täällä sovellu. (Yritys)

Yrityksissä toivotaankin, että työelämän pelisääntöjä opittaisiin jo ennen työpaikoille tuloa, mikä helpottaisi sopeutumista. Toisaalta työelämässä koettu kiire ja sääntöihin sopeutuminen ovat itsessään osa oppimiskokemusta. Moni opiskelija sanoikin suoraan, että työelämässä oppii paremmin kuin koulussa. Tämä ei ole yllättävää, mikäli kommentteja vertaa esimerkiksi Amisbarometrin vuoden 2017 tuloksiin, joiden mukaan vastaajista 38 % oli sitä mieltä, että työssäoppimista voisi olla enemmän osana opintoja ja eri opintomuodoista juuri työssäoppimisen lisääntymistä toivottiin eniten. Tällaisia tuloksia ja huomioita voi tulkita siten, että vasta työpaikoilla opiskelijat tunnistavat kouluympäristössä opitun tiedon merkityksen ja havaitsevat, miten koulussa opittuja tietoja ja taitoja voi hyödyntää ja soveltaa (mm. Baartman ym. 2018).

Tutkimusta varten haastateltiin opiskelijoita, joiden opinnot etenivät hyvin. Tästä huolimatta osa haastatelluista nuorista koki, että heillä on liikaa vastuuta omista opinnoistaan. Nämä pohdinnat heijastavat sitä aiemmassa tutkimuskirjallisuudessa havaittua seikkaa, että jos ohjaus ei ole riittävää, mahdollisuus yksilöllisiin ja räätälöityihin koulutuspolkuihin saattaa kääntyä itseään vastaan ja vastuu oman opintopolun rakentumisesta voi muodostua liian raskaaksi taakaksi (Niemi & Jahnukainen 2018). Esimerkiksi eräs haastateltava totesi, että hän voisi tehdä lähes kaikki opintonsa netissä, mutta itsenäiseen opiskeluun on vaikea

saada otetta. Myös haastateltujen yrittäjien keskuudessa tuotiin esiin huoli siitä, pystyvätkö nuoret kantamaan riittävästi vastuuta opintojensa etenemisestä ja tuetaanko heitä riittävästi. Nämä havainnot kertovat osaltaan siitä, että opettajan tai muun ohjaavan henkilön läsnäolo on erittäin tärkeää oppimisen kannalta, eivätkä esimerkiksi virtuaaliset oppimisympäristöt voi kokonaan korvata kädentaitoja, käytännön osaamista ja sosiaalisia taitoja vaativilla aloilla kasvokkaista opetusta ja työkohteen kanssa vuorovaikutuksessa tapahtuvaa oppimista.

On se parempi kun koko ryhmä kokoontuu johonkin luokkaan ja siinä se opettaja opettaa ne teoriat, kun että tietokoneelta jokainen kahtoo jostakin näytöstä niitä. Niin oppii siinä paremmin, kun se opettaja kertoo ja sitten siinä voi kysyä siltä. Voihan sitä tietenkkin netissäkin, mutta onhan se vähän erilainen kokemus siinä, että sä tietokoneen välityksellä kysyt. Ainakin ite oon sitä mieltä, että on hyvä vielä että koulussa käydään täällä ihan eikä netissä tehä kaikkea. (Opiskelija)

Kuinka 16-vuotias kykenee luomaan aikataulutuksen omalle opiskelulle? En usko. Digitalisaatio on äärimmäisen hyvä renki, mutta sitä ei missään tapauksessa pidä päästää niskan päälle. Puhumattakaan siitä, että monet työelämän ongelmista rupee nykyään olemaan sosiaalisia ongelmia. – – Niin mä en oikein usko, että täysin verkko-opetukseen siirtyminen ainakaan edesauttaa tätä positiivista kehitystä. (Opettaja)

On ilmiselvää, että opettajien ja työpaikkaohjaajien läsnäoloa kaivataan. Oppilaat kuitenkin tekevät eron oppilaitosympäristön ja työpaikan välille: opettajan täysipainoinen läsnäolo koulussa koetaan erityisen tärkeäksi. Myös sitä toivotaan, että opettaja käy katsomassa, miten työpaikalla sujuu. Opiskelijat eivät silti erityisemmin osaa kaivata, että opettajat olisivat nykyistä enemmän läsnä työpaikoilla, mikäli työpaikkaohjaus on toimivaa ja opiskelija kokee kuuluvansa työyhteisöön. Tilanne tosin muuttuu, jos työyhteisö ei tue ja opasta riittävästi.

Ja yleensäkin tosi hyvin koko työssäoppimisen ajan saanu ohjausta ja palautetta. On saanu positiivista palautetta ja sitten jos on ollu jotain mitä vois tehä eri tavalla, niin on siitäkkin sanottu ja tosi hyvää ohjausta. No, opettajasta ei oo paljon kuulunu jakson aikana. (Opiskelija)

Haastatellut opettajat kokevat jossain määrin turhautumista ja voimattomuutta sen vuoksi, että opetustyöhön ei ole riittävästi resursseja. Opettajien puheissa nousi toistuvasti esiin resurssien puute ja erityisesti aikapula, minkä koettiin heijastuvan siihen, että heillä ei ole riittävästi mahdollisuuksia osallistua yrityksissä tapahtuvaan työssäoppimiseen. Käytännössä tämä ilmenee siten, että aina ei ole mahdollista säännölli-

sesti vierailta koulutustyöpaikkana toimivassa yrityksessä. Tähän vaikuttaa myös se, että yritysten työkohteet voivat sijaita ympäri Suomea, mikä entisestään hankaloittaa opettajien liikkumista. Tällöin korostuvatkin opettajien ja yritysten keskinäiset luottamukselliset suhteet, etäohjauksen käytänteet ja välineet sekä yritysten riittävät ohjausresurssit ja hyvät pedagogiset valmiudet.

Se on ehkä vähän se haasteellinen tässä, että ei välttämättä ihan aina kaikkia näe es pitkäaikaan, tietysti voi olla työpaikkaohjaajaan yhteydessä muuten, tulee sitä soiteltua ja niille kavereillekin voi soittaa ja lähettää viestiä, ei se yhteydenpito aina oo sitä fyysistä näkemistä, välttämättä edes vaadikaan. Mutta tokihan sitä yhteyttä pidetään muuten sitten nykyvälineillä. (Opettaja)

Vaikka opetus integroituisikin enenevässä määrin yrityksiin, se ei vähennä opettajien roolia. Opettajuuden merkitys itse asiassa korostuu, sillä opiskelijoilla itsellään ei ole aina välttämättä ymmärrystä siitä, mitä tutkinnonosaa he ovat työelämässä suorittamassa. Myös yrityksen edustajille täytyy tulla riittävän selväksi, mitä ovat opiskelijan oppimistavoitteet tai millaiset valmiudet hänellä on oppia. Tällöin korostuu opettajan, oppijan ja työpaikkaohjaajan välinen vuorovaikutus. Opettajan on silti viime kädessä huolehdittava siitä, että opiskelija oppii ne asiat, joita tutkintoon kuuluu ja että eri oppimisympäristöt muodostavat tarkoituksenmukaisen kokonaisuuden. (Ks. myös Kotila & Mäki 2014, 64–65.)

Ainahan se ammatillinen kasvu vaatii sitä kypsymistä ja sopeutumista, että kun ollaan tarpeeksi sisäistetty asioita niin sitten pystytään soveltamaan sitä asiaa ja säätämään, ja ennen kun se avautuu nuorille, nimenomaan se käytännön ja teorian yhteys, mikä tässä kuuluu mihinkin, tavallaan sitä pitäisi pystyä linkittämään ja perustelevaan. (Opettaja)

Kun yritysten edustajilta tiedusteltiin, mitkä seikat heidän mielestään kuuluvat hyvään työssäoppimisympäristöön, vastauksissa korostui riittävän ohjauksen varmistaminen. Jopa keskisuudessa yrityksessä saatettiin todeta, että heillä voi olla korkeintaan kaksi työssä oppijaa kerrallaan. Käytännössä monet pienyritykset ovat tyytyväisiä nykyiseen tilanteeseen, eivätkä halua nykyistä suurempia opiskelijamääriä yritykseen. Poikkeuksiakin löytyy: haastateltujen yritysten joukossa on sellaisia, joissa on vuosisitasolla lukuisia opiskelijoita usealta eri koulutusosalta. Nämä yritykset ovat kuitenkin sellaisia, joissa oppilaitosyhteistyötä on tehty jo pitkään ja yhteistyö on kiinteä osa yrityksen toimintaa. Näissä yrityksissä on kyetty järjestämään ohjaus siten, että se ei kuormita liikaa yksittäisiä työntekijöitä.

Yks vuosi meillä oli sillä tavalla, että meillä oli kahta opiskelijaa yhtä aikaa, ja joka jakso kun vaihtu, niin aina tuli uudet, niin meillä henkilökunta väsyi. Sitten henkilökunta sanoi, että nyt ei oteta yhtään. Meillä oli yks vuosi, että meillä ei ollu yhtään työssäoppijaa sen takia, että aina tulee uus jonka kanssa alotetaan A:sta, niin se on raskas. (Yritys)

Työpaikat kyllä kokee, että heille ei kuulu opettaminen. Ja kun niitä opiskelijoita kummiskin on aika paljon, menee sinne työelämään, niin kun meilläkin toi iso ryhmä ja sitten pieni paikkakunta, niin työssäoppijoita, joutuu laittamaan montakin samaan. Niin he kokee sen aika rasittavaksi, että ne ei ota meiltä sitten niitä opiskelijoita, koska se kuormittaa heitä. (Opettaja)

Vaikka haastateltujen opiskelijoiden joukossa oli niitä, joille uravalinta ja tuleva työpaikka näyttävät varsin selviltä, eivät nuoret yleisesti ottaen suhtautuneet koulutustyöpaikkoihin siten, että olisivat suunnitelleet tulevaisuuttaan yksinomaan kyseisten yritysten varaan. Lähinnä he ovat menneet sellaisiin yrityksiin, joihin ovat päässeet tai joista on kuultu muilta opiskelijoilta hyvää. Kyse on siis pikemminkin siitä, että kiinnostus alaa kohtaan motivoi, ei yksittäinen yritys sinänsä. Toki sellaiset yritykset, joissa tiedetään olevan myönteinen suhtautuminen opiskelijoita kohtaan ja toimivat ohjauskäytännöt, saavuttavat suosiota opiskelijoiden keskuudessa. Yrittäjät puolestaan näkevät, että laadukas työelämässä oppimisen ympäristö voi periaatteessa houkuttaa nuoria hakeutumaan kyseiseen yritykseen tai yleisemmin alan opintoihin, mutta käytännössä kuitenkin valintoihin vaikuttavat enemmän muut tekijät. Oppimisympäristöt ovat toki yksi osa toimialan myönteisen imagon luomista.

Mun mielestä ehkä ei oo niin suuri merkitys, ehkä se on kuitenkin, mä ainakin lähin autoalalle koska mä tykkäsin, olin kiinnostunu kotona ruuvata niitä. Ei siinä ollu mitään väliä, että mihinkä pääset sitten töihin. (Opiskelija)

Me on strategisesti investoitu kovasti kalustoon eli meillä päästään uudenaikaisella kalustolla tekemään työtä – ja sitä kautta saa työssäoppijoille mielekkääksi sen työtehtävän. (Yritys)

Oppimisympäristöjen vuorovaikutusmallit

Tutkimuskirjallisuudessa sekä julkisessa keskustelussa on noussut esiin huoli siitä, millaiset mahdollisuudet koulutuksenjärjestäjillä on saada työpaikkoja ja niiden henkilöstöä osallistumaan ja sitoutumaan oppimisen ohjaamiseen (esim. Räkköläinen 2017, Hytönen & Kovalainen 2018). Aihe nousi esiin tässäkin aineistossa: kaikissa haastatellussa yrityksissä ei ollut työpaikkaohjaajaksi koulutautuneita henkilöitä. Monet

yri­tysten edustajat kertoivat, että heillä ei ole resursseja lähettää henkilö­stöään kouluttautumaan. Kuitenkin niissä yrityksissä, joissa oli työ­paikkaohjaajan koulutuksen saaneita henkilöitä, opiskelijoiden näkö­kulma ja tarpeet korostuivat.

Tää olis semmonen mielenkiintonen tää työpaikkaohjaajakoulutus – – koulun tai yhteiskunnan, jonkun pitäis tulla vastaan siinä, että mä vois in lähettää näitä työn­tekijöitä käymään tätä koulua, koska mä joudun maksamaan heille palkan. – – kun koko ajan sysätään tätä opettamista enemmän ja enemmän, niin sitten pitäis tulla jostain vastaan. (Yritys)

Koulutuksenjärjestäjien ja yritysten keskinäinen yhteistyö oli haastatel­luille yritysten ja oppilaitosten edustajille arkipäivää. Haastatelluilta kui­tenkin tiedusteltiin, miten he suhtautuvat edelleen syventyvään yhteis­työhön ja esimerkiksi opetuksen siirtämiseen kokonaan yritysten tiloihin. Eri puolilla Suomea on maaseutualueilla kehittynyt ja kehittymässä kou­lutusyhteistyön uusia toimintamalleja, ja esimerkiksi Etelä-Pohjanmaalla JAMIn kone- ja metallialan koulutus on siirtynyt kokonaan yrityksen sisään kehitettyihin oppimisympäristöihin (mm. Purola 2018, Torstai­lehti 2019).

Opetuksen siirtymiseen kokonaan yritysten tiloihin suhtauduttiin monissa yrityksissä varovaisen myönteisesti, mutta käytännön toteutusta pidettiin vaikeana. Huolenaiheet liittyivät lähinnä ohjattavien oppilaiden määrään ja ohjausvastuuseen sekä siihen, pysyisivätkö hitaimmatkin oppijat mukana työpaikalla tapahtuvassa oppimisessa. Ongelmallisena pidettiin erityisesti sitä, miten henkilöstöä kyettäisiin sitouttamaan opis­kelijoiden ohjaamiseen kiireisissä työolosuhteissa. Arveltiin myös, että yksittäisessä yrityksessä tapahtuva oppiminen saattaisi olla yksipuolista. Lisäksi oltiin huolissaan siitä, kokisivatko yritykseen tulevat opiskelijat joutuvansa irralleen ikätovereista ja vuorovaikutuksesta muiden opiskeli­joiden kanssa, sillä opiskeluun liittyvät oleellisena osana myös muut opis­kelijat sekä heidän antamansa vertaistuki (vrt. Niemi & Jahnukainen 2018, 16).

Opettajien parissa suhtauduttiin yrityksiä varauksellisemmin opetuksen siirtämiseen osin tai kokonaan yrityksiin. Erityisesti pohdintaa aiheutti se, miten opetus käytännössä niveltäisi yrityksen toimintoihin ja tiloihin. Lisäksi opettajatkin olivat huolissaan siitä, kyetäänkö yrityksissä kanta­maan riittävästi ohjausvastuuta.

Varmaan yks semmonen haastava juttu on se, että me saadaan ne yrittäjät käsit-
tämään, että mitä me tuodaan. Että me tuodaan ehkä se kone heidän tiloihinsa –
– Me tuodaan ne hyvät oppilaat jotka osaa käyttää sitä, mutta me tuodaan myös-
kin ne huonot oppilaat, jotka saattaa olla siellä vähän sitten riippana, että heidän
tulee kestää nekin. – – Tokihan me ollaan siinä auttamassa, ei me nyt niin kun
hylätä sinne, mutta se että meillä ei kävis sitten niin, että kahden viikon päästä ne
sanoo että ei me alakkaan tähän leikkiin kun tommosia tuli. (Opettaja)

Haastattelujen perusteella voidaan todeta, että suuriin tai keskisuuriin
yrityksiin soveltuvat koulutusyhteistyön mallit eivät ole sellaisenaan siir-
rettävissä pieniin yrityksiin ja mikroyrityksiin, joissa on vähän resursseja
tehdä yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa ja osallistua opiskeli-
joiden ohjaamiseen. Erityisesti oppimisympäristön rakentaminen mer-
kittävilta osin tai kokonaan yksittäisen yrityksen sisään on merkittävä
ponnistus ja vaatii pitkäjänteistä yhteistyötä koulutuksen järjestäjän ja
yrityksen kesken.

Mahdollisimman monien yritysten tulisi kyetä toimimaan koulutustyö-
paikkoina, jolloin koulutusyhteistyön mallien tulisi mukautua eriko-
koisten ja eri aloilla toimivien yritysten tarpeisiin. Myös yksinyrittäjille
tulisi tarjota mahdollisuus siirtää tietotaitoaan tuleville ammattilaisille.
Tietyn toimialan yksinyrittäjät voisivat esimerkiksi alueellisesti muo-
dostaa työssäoppimisen kriteerit täyttävän oppimisympäristön ja jakaa
keskenään ohjausvastuuta.

Pienet yritykset ei pysty ottamaan, sellaset yhen hengen yritykset, niin ei ne pysty
ottaa, eikä sinne voi päästää oppilaita, koska pitää olla se toinen työpiste missä
voi työskennellä. Että sehän on selvä rajote siinä asiassa. (Opettaja)

Yrityksissä toivotaan, että koulutuksenjärjestäjät viestivät heille eri kou-
lutusalojen näkymistä ja kertovat toiveistaan yritysten suuntaan. Tätä
työtä oppilaitoksissa on tehtykin järjestämällä esimerkiksi kumppanuus-
foorumeita ja aamukahvitilaisuuksia, mutta vuorovaikutusta toivotaan
entistä enemmän nimenomaan ammatillisesta näkökulmasta: yritykset
hyötyvät opettajien kanssa tehtävästä ammatillisesta yhteistyöstä, mutta
samalla myös opettajille on eduksi olla hyvin perillä siitä, mitä yrityksissä
tapahtuu. Tiiviimpi yhteistyö oppilaitosten kanssa kiehtoo, koska yri-
tykset voivat oppia uutta yhteistyön kautta.

Ja jotenkin minusta tuntuu, että vaikka sitä nuorisoa koulutetaan, niin meidän pi-
täis myös kouluttaa tätä olemassa olevaa henkilökuntaa, itseni mukaan lukien. Mä
uskon, että koululla olis antaa meillekin jotain. – – Se vois olla taas molemminpuo-
lista. (Yritys)

Yrityksiä motivoi yhteistyöhön oppilaitosten kanssa ensi sijassa tulevaan työvoimapulaan varautuminen. Paikallisesti osaavista työntekijöistä on kilpailua, ja ne yritykset, jotka osaavat tehdä strategista yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa, kykenevät varautumaan paremmin kilpailuun osaavasta työvoimasta. Joissain haastatelluissa yrityksissä kuitenkin myönnetään, että heillä työvoiman vaihtuvuus ei ole suurta eikä heillä ole erityisiä kasvutavoitteita, jolloin opiskelijoista on apua lähinnä tasamaan ruuhkahuippuja. Toisaalta myös yhteiskuntavastuun kantaminen ja huoli alueen tulevaisuudesta motivoi yrityksiä yhteistyöhön koulutuksenjärjestäjien kanssa.

Mutta kyllä mä näkisin tulevaisuutta kohti, enemmän ja enemmän siihen yhteistyöhön oppilaitosten ja erilaisten toimijoiden kanssa, että myö taataan se että se ammatillinen opetus on täällä laadukasta ja että myökin päästään niitä omia näkemys antamaan koulutukseen ja toisin päin sieltä, mitä hyö näkee että on heidän näkemys tulevaisuudesta, että kanssakäyminen olis molemminpuolista. (Yritys)

Työelämässä oppimisen erityislaatu maaseutualueilla

Kaikki tutkimusta varten haastatellut opiskelijat olivat löytäneet itselleen paikan työelämässä oppimisen jaksoa varten, mutta he kertoivat joillain opiskelutovereillaan olleen koulutustyöpaikan löytämisessä vaikeuksia. Syiksi kerrottiin muun muassa yritysten vähäinen määrä alueella, yritysten pieni koko, yksittäisiin yrityksiin kohdistuva opiskelijapaine sekä työpaikan etäisyys oppilaitoksesta tai opiskelijan asuinpaikasta. Vastauksista nousi esiin opiskelijan oman aktiivisuuden ja henkilökohtaisten suhteiden merkitys harjoittelupaikan saamisessa.

Kyllähän ne suhteet vaikuttaa melko paljonkin, varsinkin kun jos on näin pieni paikka ja pieniä firmoja, ei ne ota montaa työharjoittelijaa. Sitten ne yleensä pääsee ensiksi kellä on suhteita sinne. (Opiskelija)

Kulkeminen työssäoppimispaikkoihin oli aihe, johon palattiin toistuvasti etenkin opettajien ja opiskelijoiden haastatteluissa. Niillä opiskelijoilla, joilla vielä ei ole ajokorttia, on jossain määrin ongelmia työpaikkoihin pääsyn kanssa. Opiskelijat kulkevat linja-autoaikataulujen ja reittien ehdoilla siellä, missä julkinen liikenne on riittävän toimivaa tai esimerkiksi opiskelukaverien kyydillä. Jotkut yritysten edustajatkin kertoivat kuljettavansa opiskelijoita työpaikan ja oppilaitoksen välillä, minkä lisäksi opiskelijat kulkevat työkohteisiin muiden työntekijöiden kanssa.

Esimerkkejä kuullaan myös siitä, kuinka opiskelija oli joutunut luopumaan itseään eniten kiinnostavasta työssäoppimispaikasta ja tyytymään itseään lähempänä olevaan vaihtoehtoon.

Pitkät matkat ja kun niitä on niin harvassa niitä työssäoppimispaikkoja. Se on suurin haaste. Pitkät matkat ja niitä ei oo kauheen paljon täällä. Me ollaan ihan eri kategoriassa kaupungin kanssa. Tietysti siellä on opiskelijoitakin enemmän, mutta kyllä siellä on työpaikkojakin. (Opettaja)

Haastatellut eivät olleet vakuuttuneita, että digitaalisten oppimissovellusten avulla voitaisiin ratkaista esimerkiksi maaseudun pitkiin välimatkoihin liittyviä ongelmia. Niin opettajat, opiskelijat kuin yritysten edustajatkin olivat varsin yksimielisiä mieltä siitä, että digitaaliset välineet lähinnä tukevat oppimista ja että verkko-oppimisympäristöt soveltuvat ensi sijassa opinnoissaan pidemmälle edenneille. Kuten edellä todettiin, ammatillista osaamista ei siis saavuteta niinkään virtuaalisissa ympäristöissä vaan käytännössä tekemällä ja ammattikäytäntöihin osallistumalla. Luonnollisesti virtuaaliset oppimisympäristöt ovat tärkeä osa ammatillisen koulutuksen tulevaisuutta myös maaseutualueilla ja niiden avulla voidaan vähentää maantieteellisistä välimatkoista aiheutuvia ongelmia, mutta digitaaliset oppimissovellukset eivät kuitenkaan voi kokonaan korvata lähiovetusta ja opettajan tai ohjaajan läsnäoloa eikä nuoria voi jättää itsenäisen verkkoympäristöissä tapahtuvan opiskelun varaan.

Oppilaitosten säilymistä muuallakin kuin kasvukeskuksissa pidettiin erittäin tärkeänä. Haastateltavat eivät usko, että monikaan maakuntakeskukseen opiskelemaan muuttanut nuori palaisi opintojen jälkeen takaisin. Maaseutualueilla sijaitsevilla oppilaitosten toimipisteillä on merkitystä sekä nuorten elämänvalintojen ja tulevaisuudenmahdollisuuksien että alueellisten ja paikallisten työmarkkinoiden toimivuuden kannalta.

Menestyviä ja kasvuhaluista yrityksiä sijaitsee kaikkialla Suomessa. Monille yrityksille sijainti maaseutukunnassa on esimerkiksi raaka-aineiden saannin, logistisen sijainnin tai jo tehtyjen investointien vuoksi välttämätöntä. Yritykset eivät voi eikä niiden usein olisi järkevääkään siirtää toimintojaan. Yhteistyön ylläpitäminen ja esimerkiksi oppimisympäristöjen kehittäminen toimii kuitenkin paremmin silloin, kun ammatillisen koulutuksen järjestäjän toimipiste on lähellä yrityskenttää.

Se on tosiaan se pelko siinä, että jos niitä viedään jonnekin tuonne [maakuntakeskukseen] tältäkin alueelta, niin se jää se työvoima sinne alueelle, jos täällä ei mitään sidoksia oo enempää sen myötä, se on hirmu helppo lähtee tuonne muualle kun tulla takasin juurille. Kyllä tää minusta ainakin tällä alueella tuntuu olevan tietynlainen pelastus meidän rippeissä mitä tänne saahaan, että he ovat täällä ja jopa osa on että he ei halua täältä pois lähtee. (Yritys)

Erityisen merkillepantavaa on, että kukaan haastatelluista opiskelijoista ei kokenut jäävänsä ilman kunnollisia työelämäkokemuksia sen takia, että he asuvat ja opiskelevat maaseudulla. Maaseudulla toimivia yrityksiä pidettiin näin ollen laadukkaina oppimisympäristöinä.

Johtopäätökset

Ammatillisen koulutuksen reformin jälkeisessä tilanteessa koulutuksenjärjestäjiä ja yrityksiä kohtaan on suuria odotuksia. Koulutusuudistuksen yhtenä ydinajatuksena on oppimisympäristöjen ymmärtäminen entistä enemmän kokonaisuutena, jossa ei erotella koulussa ja työelämässä opitavaa toisistaan. Vaikka monilla oppilaitoksilla ja yrityksillä onkin tiiviit yhteistyösuhteet, oppilaitokset ja työelämä näyttävät kuitenkin varsin erillisinä toisistaan. Reformin ajatusten toteutuminen edellyttää erityisesti yrityksiltä uudenlaista asennoitumista ammatilliseen koulutukseen. Kilpailussa osaavasta työvoimasta pärjäävät parhaiten ne yritykset, jotka osaavat tehdä strategista yhteistyötä koulutuksenjärjestäjien kanssa. Opetuksen vastuiden ja resursoinnin täytyy kuitenkin olla selkeitä kaikille osapuolille. Tämä vaatii yritysten ja koulutuksenjärjestäjien entistäkin tiiviimpää yhteistyötä.

Ammatillisessa oppimisessä ei ole löydettävissä oikotietä, vaikka oppimisen painopistettä siirretäänkin entistä enemmän työelämässä ja yrityksissä tapahtuvaan oppimiseen. Opetus ja ohjaaminen vaativat riittäviä resursseja, tapahtuipa oppimista sitten oppilaitosten luokahuoneissa, yritysten tiloissa tai virtuaalisissa oppimisympäristöissä. Opettajien työtaakka ei saa kasvaa liian suureksi tilanteessa, jossa opiskelijoiden oppimispolut ovat entistä yksilöllisempiä ja jossa ohjausta tapahtuu maantieteellisesti hajautuneessa yritysverkossa.

Haastateltujen opiskelijoiden keskuudessa maantieteellisiä välimatkoja tai työelämässä oppimisen ympäristöjä enemmän huolta aiheuttivat lähiopetuksen ja opettajien läsnäolon väheneminen sekä ajoittain liian painavaksi koettu vastuu omista opinnoista. Opiskelijat tarvitsevat tukea opin-

tojen eteenpäinviemiseen ja omien tulevaisuudentavoitteiden selkeyttämiseen. Nuoret eivät välttämättä hahmota yksittäisen tutkinnonosan merkitystä oman oppimisensa kannalta. Opettajien rooli korostuukin, mitä yksilöllisempiä opintopolut ovat. Työpaikoilla opitaan jossain määrin erilaisia asioita kuin koulussa. Silti on oleellista, että oppiminen tuntuu opiskelijasta kokonaisuudelta, jossa tiedot, taidot ja ammatillinen identiteetti kehittyvät käsi kädessä. Oppilaitoksen ja opettajien tehtävänä on hahmottaa kokonaisuuksia ja viime kädessä huolehtia siitä, että opiskelija oppii ne asiat, joita hän tarvitsee pärjätäkseen ammatissaan. Samalla täytyy huolehtia myös siitä, että opiskelijalle rakentuu valmiuksia jatkaa tulevaisuudessa opintopolkuaan.

Haastatellut opiskelijat, opettajat ja yritysten edustajat olivat varsin yksimielisiä siitä, että kädentaitoja, käytännön osaamista ja sosiaalisia taitoja vaativilla aloilla lähiopetus ja työkohteen kanssa vuorovaikutuksessa tapahtuva oppiminen ovat niin välttämättömiä, ettei niitä voi kokonaan korvata digitaalisilla oppimissovelluksilla ja virtuaalisilla oppimisympäristöillä. Digitaaliset oppimisympäristöt ovat kuitenkin tärkeä osa ammatillisen opetuksen tulevaisuutta myös maaseudulla, ja niiden avulla voidaan edistää oppimisympäristöjen paikkariippumattomuutta.

Ammatilliset oppilaitokset joutuvat maaseutualueilla tasapainottelemaan erikoistumisen ja laajan koulutustarjonnan välillä tilanteessa, jossa nuorten ikäluokkien pieneneminen on tosiasia. Monipuolista koulutustarjontaa tarvitaan, jotta uravalintojaan tekevät nuoret eivät olisi pakotettuja muuttamaan vaihtoehtojen puutteessa ja jotta oppilaitos kykenisi palvelemaan alueellisten työmarkkinoiden tarpeita riittävän laajasti. Erikoistumisen avulla oppilaitokset puolestaan pyrkivät houkuttelemaan opiskelijoita laajemmalla alueella ja vastaamaan tietyn alueellisesti vahvan toimialan tarpeisiin. Vahva profiloituminen ei silti välttämättä ole alueellisten työmarkkinoiden kannalta etu, koska se voi johtaa liikaan suhdannevaihteluherkkyyteen.

Maaseutualueilla on näköpiirissä uusien toimintamallien etsiminen. Esimerkiksi oppimisympäristöjen luominen merkittävältä osin tai kokonaan yksittäisen yrityksen tai yritysryhmän tiloihin vaatii pitkäjänteistä suunnittelua sekä koulutuksenjärjestäjältä että yrityksiltä. Siltikin tämä malli voi toimia lähinnä suuremmissa yrityksissä, kun taas pienten ja keski suurten yritysten kohdalla esimerkiksi opettajan vahvempi läsnäolo yrityksessä on oppimisympäristön toimivuuden näkökulmasta parempi ratkaisu. Joka tapauksessa näyttää siltä, että tulevaisuudessa joudutaan

miettimään alueellisesti eriytyviä ratkaisuja ammatillisen koulutuksen työelämässä oppimisen järjestämisessä. Samalla kysymys opetuksen laadusta ja sen takaamisesta, että opiskelijat eri puolilla Suomea ovat yhdenvertaisessa asemassa, on syytä esittää nykyistäkin painokkaammin.

Lähteet

- Akkerman, Sanne F. & Arthur Bakker. 2012. Crossing Boundaries between School and Work during Apprenticeships. *Vocations and Learning*, 5(2), 153–173.
- Amisbarometri 2017. Saatavissa: <http://www.amisbarometri.fi/>. [Viitattu 14.12.2017.]
- Baartman, Lisbeth K. J., Nina Kilbrink & Elly de Bruijn 2018. VET students' integration of knowledge engaged with in school-based and workplace-based learning environments in the Netherlands, *Journal of Education and Work*, 31(2), 204–217.
- Eraut, Michael 2004. Transfer of knowledge between education and workplace settings. Teoksessa: Rainbird, Helen, Alison Fuller & Anne Munro (toim.). *Workplace learning in context*. Routledge, London. 201–221.
- Florén, Henrik 2003. Collaborative approaches to management learning in small firms. *Journal of Workplace Learning*, 15(5), 203–216.
- Hytönen, Kaisa & Anne Kovalainen 2018. Koulutuksen ja työelämän rajapinnat yritysveitoisessa ammatillisessa koulutuksessa: Tapaustutkimus KONE Hissit Oy. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/2018*, 26–43.
- Icart, Ignasi Brunet & Joan Rodríguez-Soler 2017. The VET system and industrial SMEs: the role of employees with VET qualifications in innovation processes. *Journal of Vocational Education & Training*, 69(4), 596–616
- Koramo, Marika 2012. Ammatillisen koulutuksen oppimisympäristöjä kehittämässä. Kansallisia kehittämislinjauksia ja kuvauksia Opetushallituksen valtionavustuksilla tuetuista oppimisympäristöjen kehittämishankkeista 2008–2010. Opetushallitus. Raportit ja selvitykset 2012:8.
- Kotila, Hannu & Kimmo Mäki 2014. Oppimisympäristöt ammatillisen osaamisen kehittämisessä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/2014*, 62–72.
- Meriläinen, Raija & Mari Rökköläinen 2015. Työssä oppimisen monet näkökulmat. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja 4/2015*, 4–8.
- Mikkonen, Susanna, Laura Pylväs, Heta Rintala, Petri Nokelainen & Liisa Postareff 2017. Guiding workplace learning in vocational education and training: A literature review. *Empirical Research in Vocational Education and Training*, 9(9), 1–22.
- Niemi, Anna-Maija & Markku Jahnuainen 2018. Tuen tarve, työelämäpainotteisuus ja itsenäisyyden vaatimus ammatillisen koulutuksen kontekstissa. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/2018*, 9–25.
- Nokelainen, Petri, Rita Asplund, Soile Juujärvi & Anne Kovalainen 2018. Muutokset haastavat ammatillisen koulutuksen. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja 1/2018*, 4–8.
- Onstenk, Jeroen & Franck Blokhuis 2007. Apprenticeship in The Netherlands: connecting school and work based learning. *Education + Training*, 49(6), 489–499.
- Purola, Hannu 2018. Osa Jamista muuttaa kokonaan yritysten luo. Iikka 30.9.2018.

- Räkköläinen, Mari 2017. Ammatillisen koulutuksen reformia koskeva lausunto. OTTU ry Ammatillisen koulutuksen tutkimusseura, puheenjohtaja Mari Räkköläinen. Lausunto 29.5.2017. Saatavissa: <https://www.eduskunta.fi/FI/vaski/JulkaisuMetatieto/Documents/EDK-2017-AK-128083.pdf>. [Viitattu 9.10.2019.]
- Schaap, Harmen, Liesbeth Baartman & Elly de Bruijn. 2012. Students' Learning Processes during School-based Learning and Workplace Learning in Vocational Education: A Review. *Vocations and Learning*, 5(2), 99–117.
- Torstai-lehti 14.3.2019. JAMIn metallialan koulutus siirtyy kokonaan yrityksiin.
- Törrönen, Jukka 2001. Haastattelemisen virikkeillä: virike johtolankana, pienoismaailmana ja/tai provosoijana. *Sociologia* 3/2001, 205–217.
- Vesala, Kari Mikko & Teemu Rantanen 2007. Laadullinen asennetutkimus: Lähtökohtia, periaatteita, mahdollisuuksia. Teoksessa: Vesala, Kari Mikko & Teemu Rantanen. (toim.) *Argumentaatio ja tulkinta. Laadullisen asennetutkimuksen lähestymistapa*. Gaudeamus. Helsinki University Press. 11–61.
- Virtanen, Anne 2013. Opiskelijoiden oppiminen ammatillisen peruskoulutuksen työssäoppimisen järjestelmässä. Jyväskylän yliopisto. *Jyväskylä Studies in Education, Psychology and Social Research* 473. Jyväskylä University Printing House, Jyväskylä 2013.
- Virtanen, Anne 2014. Koulutusalat työssäoppimisen erilaisina oppimisympäristöinä. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 1/2014, 10–27.
- Virtanen, Anne, Päivi Tynjälä & Anneli Eteläpelto 2014. Opiskelijoiden työssäoppimista selittävät tekijät kaupan ja hallinnon alalla sekä matkailu-, ravitsemis- ja talousalalla. *Ammattikasvatuksen aikakauskirja* 4/2014, 44–59.