



# Työssäoppimisjakson prosessikuvaus

**Heimo Gorski**

**Kehittämishankeraportti  
Huhtikuu 2008**



**JYVÄSKYLÄN  
AMMATTIKORKEAKOULU**  
*Ammatillinen opettajakorkeakoulu*

Tekijä Gorski, Heimo	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 17	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Työssäoppimisjakson prosessikuvaus		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu,		
Työn ohjaaja Turpeinen, Veijo		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeessa on kuvattu ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvän työssäoppimisen prosessikulku. Kehittämishankkeessa esitetään ammatilliseen osaamiseen liittyviä käsitteitä sekä kuvataan työssäoppimisjaksoon liittyvät toimenpiteet kronologisessa järjestyksessä.</p> <p>Kehittämishankkeen tavoite oli aikaansaada itselleni ja työyhteisölleni perustoimintatapamalli työssäoppimisjakson toimenpiteistä sekä hakea aiheeseen liittyvät lait ja asetukset.</p> <p>Kehittämishanketta voidaan käyttää oman opetustyön työkaluna, työpaikkaohjaajien koulutuksessa sekä uusien opettajien perehdyttämiskoulutuksessa.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työssäoppiminen		
Muut tiedot		

Author Gorski, Heimo	Type of Publication Development project report	
	Pages 17	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title The process flow of on-the-job learning		
Degree Programme		
Tutor Veijo Turpeinen		
Assigned by		
Abstract  <p>The development project describes the process flow of on-the-job learning which is included in the vocational education and training. The project presents concepts concerning vocational competence and introduces the procedures of on-the-job learning period in chronological order.</p> <p>The aim was to create a basic action plan for myself and my working community about the procedures of the on-the-job training period and to collect the relevant acts and decrees.</p> <p>The development project can be used as a tool in teaching, in the education of on-the-job instructors and in the induction training of new teachers.</p>		
Keywords On-the-job learning		
Miscellaneous		

TYÖSSÄOPPIMISJAKSON PROSESSIKUVAUS .....	2
1. Johdanto .....	2
2. Työssäoppiminen .....	3
2.1 Mitä on työssäoppiminen? .....	3
2.2 Laki työssäoppimisen taustana .....	5
3. Ammatillinen osaaminen .....	7
3.1 Ammatillisen osaamisen käsitteitä .....	7
3.2 Perustutkinnon taso .....	8
3.3 Kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen .....	9
3.4 Työssäoppimisen arvioinnista .....	10
4. Toppia ohjaavat lait ja asetukset .....	11
4.1 Linkkejä lakitekstiin – ammatillinen koulutus .....	11
4.2 Linkkejä lakitekstiin – työturvallisuus ja työaika .....	12
4.3 Linkkejä lakitekstiin – vahingonkorvaus ja tapaturmavakuutus .....	12
4.4 Linkkejä lakitekstiin – työsopimus .....	12
5. Kirjallinen prosessinkuvaus .....	12
5.1 Työssäoppimiseen valmennus ja ennakkotoimenpiteet .....	12
5.2 Toiminta työssäoppimisjakson aikana .....	14
5.3 Toiminnat työssäoppimisjakson lopussa ja jälkeen .....	14
5.4 Prosessikuvauksen pilotti-kokeilusta .....	15
6. Johtopäätökset .....	16
LÄHDEKIRJALLISUUS .....	16
LINKKILUETTELO .....	17

# TYÖSSÄOPPIMISJAKSON PROSESSIKUVAUS

## 1. Johdanto

Työssäoppiminen on käsitteenä helposti ymmärrettävä yhdyssana - mutta miten paljon se vaatiikaan käytännön työtä ja osallistuvien osapuolien vastuullisuutta. Tässä oman opetustyön kehittämishankkeessa loin perustoimintatapamallin muistilistaksi työssäoppimisjakson käytännön järjestelyistä. Työssäoppimista on ammatillisessa koulutuksessa 120 opintoviikon perustutkinnoissa vähintään 20 opintoviikkoa eli noin kuudesosa koko opinnoista. Onkin tärkeää, että opettaja ja työssäoppimisen ohjaaja muistaa ja osaa huomioida kaikki oleelliset asiat koko työssäoppimisprosessin aikana. Kronologisesti etenevän ohjeistuksen puute ja myös oppilaitostasolla saatava hyöty olivat motiiviani tälle aihevalinnalle. Tämä kirjallinen prosessikuvaus helpottaa myös oppilaitoksen laatu järjestelmään kuuluvan työssäoppimisen prosessikaavion tulkintaa. Kyseessä oleva prosessikaavio on laadittu tämän kirjallisen toimintatapamallin pohjalta. Tämän kehittämishankkeen aineistoa voi jatkossa jalostaa sopivaksi myös työpaikkaohjaajien koulutukseen.

Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymässä on työssäoppimisen työkaluna ns. TOP-palvelu tai ”toppiportaali”. Tämä verkossa toimiva palvelu tarjoaa työvälineen kaikille työssäoppimisprosessin osapuolille. Portaalista löytyy esimerkiksi:

- rekisteröityinä työssäoppimispaikkoina yli 2 600 yritystä joista voidaan tehdä haku alueittain ja ammattialoittain.
- sähköiset lomakkeet (puitesopimus ja koulutussopimus) ja voimassaolevat sopimukset
- sähköinen oppilaan työssäoppimisen päiväkirja, jota voi täyttää myös tekstiviestein. Tätä päiväkirjaa opettaja seuraa ja kommentoi.
- linkkejä lakeihin, asetuksiin ja ohjeisiin
- oppilastietolomake johon voi tehdä myös CV:n

Tämä portaali on mielestäni ollut erittäin hyvä ja tarpeellinen työkalu koko työssäoppimisprosessin ajalle. Se helpottaa esimerkiksi työssäoppimispaikkojen hakua ja sopimusten tekemistä. Myös lähes reaaliaikaisen päiväkirjan luku helpottaa oppilaan työssäoppimisen ja tuntemusten seuranta.

## 2. Työssäoppiminen

### 2.1 Mitä on työssäoppiminen?

Petri Pohjosen akateemisesta väitöskirjasta ”Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta” lainaten:

<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5238-0.pdf>

*Työssäoppiminen on aikaisemmin ollut suosittu oppimismuoto esimerkiksi käsityöammattien oppimisen yhteydessä. Tähän liittyi kiinteästi oppipoika-kisällimestari asetelma. Myös vanha sanalasku "työ tekijäänsä opettaa" kuvastaa hyvin vahvaa työn ja oppimisen suhdetta.*

*Työssäoppimisen määritelmiä esiintyy suomalaisessa kirjallisuudessa varsin vähän. Englanninkielisessä kirjallisuudessa termit on-the-job learning ja on-the-job training merkitsevät suurin piirtein samaa kuin työssäoppiminen.*

*Muutamit koulutuksen asiantuntijat ovat määritelleet työssäoppimista seuraavasti:*

- *omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa ja aidossa toimintaympäristössä tapahtuvaa oppimista*
- *ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla, teoreettinen jäsenitys oppilaitoksessa kontaktijaksolla, ohjausta työpaikalla*
- *yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vuorottelevat*
- *ammattitaitojen, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä itse työprosessissa siihen liittyvän ohjauksellisen ja yhteistoiminnallisen tuen saattelemina*
- *työn ja oppimisen yhteensovittaminen, jäsentäminen ja organisoiminen siten, että se virittää yksilön uuden tiedon ja onnistumisen etsintään sekä tuottaa ohessa parempia tuloksia*

Työssäoppiminen on oppimisen kehittämisen muoto, joka on noussut vahvasti osaksi suomalaista ammatillista koulutusta. Työssäoppimisen määrittäminen on jossain määrin hankalaa, sillä yhden - ainoan oikean - määritelmän löytäminen on vaikeaa ja ilmeisesti mahdotontakin. Useat tutkijat ovat pyrkineet määrittelemään työssäoppimista. Tähän on koottu muutamia käsityksiä aiheesta.

*Oppimisprosessi tapahtuu satunnaisesti tai varsinaisen työtehtävän oheistuotteena ja se on tuotantoprosessille alisteinen. Oppiminen on kontekstiin sidottu ja tehtävät määräävät oppimistapahtuman sisältöä. Välineiden käyttö hyödyttää suoritusta ja kokemusten kautta tapahtuva ajattelu auttaa ongelmien ratkaisua. Lisäksi nousee esiin myös yhteistoiminnallisen oppimisen merkitys eli oppiminen kollegoiden kanssa ja kollegoilta.*

*(Klink, M.R. van der. 2000, (177-185))*

*Työssäoppimisella tarkoitetaan omista kokemuksista ja organisaation perinteestä oppimista, sekä monitaitoisuuden edistämistä oppimisen näkökulmasta tehdyn työnkierron, tehtävien vaihdon sekä tutkimus- ja kokeiluprojekteihin osallistumisen avulla. Työssäoppimista voidaan tukea henkilökohtaisen ohjannan sekä organisoidun koulutuksen keinoin. Työssäoppimisessa keskeisiä menetelmiä ovat kokemuksellinen oppiminen ja yhteistoiminnallinen oppiminen.*

*(Sarala, U. & Sarala, A. 1996)*

*Uusia asioita opitaan eniten työssä. Työssäoppiminen pitää myös organisoida. Alkuun tarvitaan opastaja ja jatkossakin joku, joka on vastuussa ongelmatilanteessa auttamisesta. Muut työntekijät voivat toteuttaa työssäoppimista omassa työtehtävässään vaikkapa työ- ja henkilökierron kautta. Oppilaitoksen organisoimissa työssäoppimisen tilanteissa opiskelijat vuorottelevat usein oppilaitoksessa tapahtuvan teoreettisen opiskelun sekä aidossa työyhteisössä, esimerkiksi yrityksessä tapahtuvan opiskelun välillä.*

*(Ojala, L. 1997)*

*Työssäoppimista voidaan pitää autenttisuuteen pyrkivänä oppimisympäristönä, joka käytännössä voi toteutua hyvin erilaisissa muodoissa. Työssäoppimisella tarkoitetaan tarkoituksellista ja reflektointia kokemusten, toimintojen ja ajatteluprosessien oppimista, jotka perustuvat todellisiin työnteon tilanteisiin. Työpaikkojen opinnollistaminen tarkoittaa työpaikkojen kehittämistä siten, että tavoitteellinen ja tietoinen oppiminen työtä tekemällä sekä palautteen saanti ovat mahdollisia.*

*(Lasonen, J. 2001)*

*Eurooppalaisessa keskustelussa on nostettu esiin mm. seuraavia asioita:*

*työssäoppiminen voi toimia moottorina auttamaan siirtymistä koulusta työelämään ja siten edistää työpaikan löytymistä; edistää syrjäytyneiden ja työttömien työllistymistä; koulutuskustannuksia on mahdollista jakaa myös työelämän kanssa; mahdollisesti parantaa opiskelumotivaatiota; tuo mukaan kokemuksellisia komponentteja ja enemmän oppijasta lähtevää sisältöjen räätälöintiä; lisää joustavuutta ja yksilökohtaisten osaamistavoitteiden parempaa huomioimista. Työssäoppimista kehitettäessä on päättäjien syytä huomioida seuraavat näkemykset:*

- *on kehitettävä uusia oppimistapoja muuttuviin tarpeisiin*
- *on luotava tarpeen kautta räätälöityjä oppimiskokonaisuuksia*
- *työssä ja koulussa tapahtuvan oppimisen välistä "virtausta" on lisättävä*
- *erilaisilla tavoilla hankittu oppiminen on tunnustettava*
- *työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäminen on hoidettava ja työpaikat on saatava halukkaiksi tarjoamaan työssäoppimisen mahdollisuuksia*

*(Rens, J. van. 2000,(39-48))*

*Työssä tapahtuva oppiminen tuo esiin monia myönteisiä seikkoja: pedagogiset ja taloudelliset mahdollisuudet lisääntyvät; oppimista tapahtuu taidollisissa asioissa ja laajemmissa oppimisen kokonaisuuksissa; yksilön kehittymisen ohella myös työyhteisöt kehittyvät, johon liittyy yksilön ammattitaidon ja osaamisen kehittymisen kautta saatava yrityksen jatkuva uudistuminen. Tärkeää ovat tekemisen avulla ja yhteistyössä tapahtuvan oppimisen kautta saavutettavat edut.*

*(Sauter, E. 1999) <http://www.edu.fi/tonet/fin/tekemalla/faktaa.html>*

## 2.2 Laki työssäoppimisen taustana

Sen lisäksi, mitä asetuksessa ammatillisesta koulutuksesta (A811/98, 5 §) on säädetty, tulee noudattaa työssäoppimisen seuraavia periaatteita:

Työssäoppimisen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.

Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen tulee olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.



Koulutuksen järjestäjän tulee päättää ne periaatteet, joiden mukaan työssäoppiminen järjestetään. Suunnitelma on laadittava yhdessä paikallisten työelämän edustajien kanssa, ja siinä on otettava huomioon alueelliset ja paikalliset työelämän tarpeet ja mahdollisuudet. Oppi laitoksessa tulee päättää, miten työssäoppiminen ja työssäoppimisen tavoitteet sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa tutkinnon kokonaisuuteen. Siinä on osoitettava, miten oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisessa.

Opiskelijan tulee voida suorittaa osa työssäoppimisesta myös ulkomailla, ja siitä on sovittava etukäteen.

Vain poikkeustapauksessa ja erittäin painavista syistä opiskelija voi suorittaa työssäoppimisen oppilaitoksen harjoitusyrityksessä tai vastaavin järjestelyin.

Oppilaitoksen tulee valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä antaa hänelle mahdollisuuksia työssäoppimisen jaksonkin aikana hankkia opintoihin liittyvää ammattitietoutta. Työpaikalla on kiinnitettävä erityistä huomiota ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen.

Sen lisäksi mitä laissa ammatillisesta koulutuksesta (L 630/98, 16 §) on säädetty, koulutuksen järjestäjän vastuulla on järjestää työssäoppimisen paikka yhdessä opiskelijan kanssa. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (811/98, 5 §) mukaisista asioista.

Työpaikalla tapahtuva koulutus tulee järjestää yleensä siten, että opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Tällöin hän on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset etuudet, kuten ruokailun ja mahdollisia matkakustannuskorvauksia. Erikseen niin sovittaessa tulee työssäoppiminen voida toteuttaa myös työsuhteessa. <http://www.edu.fi/tonet/fin/linkit/tyossaop.html>

### **3. Ammatillinen osaaminen**

#### **3.1 Ammatillisen osaamisen käsitteitä**

Ammatillinen osaaminen on sekä teoriaa, että käytäntöä, mutta ne eivät ole erillisiä, vaan ilmenevät toisiinsa sulautuneena osaamisena, ammatillisena osaamisena.

Helakorpi (2001) esittää aiheesta seuraavat määrittelyt:

#### **Taito**

Taito liittyy suoritukseen, joka voi olla fyysistä, psyykkistä tai sosiaalista. Teknisten välineiden ja erilaisten ilmaisullisten välineiden myötä inhimillinen taito laajenee esineiden suunnitteluun, valmistukseen ja käyttöön (= praktista tietämistä).

Teknologia tarkoittaa alun perin ”taito-oppia” eli taitotietoa, jota voi kutsua myös tietämykseksi.

#### **Osaaminen**

Osaaminen tarkoittaa ihmisen käyttäytymiseen liittyviä kykyjä ja valmiuksia.

Osaaminen on siis taidon soveltamista sosiaalisessa kontekstissa (esimerkiksi työorganisaatiossa). Osaamiseen liittyy myös hiljainen tieto, joka on usein tiedostamatonta ja subjektiivisiin kokemuksiin perustuvaa ymmärrystä ja tulkintaa, jota ei voi ulkoistaa.

#### **Kvalifikaatio ja kompetenssi**

Kvalifikaatio tarkoittaa niitä vaatimuksia, joita johonkin työhön tai ammattiin edellytetään eli ammattitaitovaatimuksia. Kompetenssi eli pätevyys tarkoittaa työntekijän valmiuksia (kykyjä ja ominaisuuksia) suoriutua tietystä tehtävästä.

#### **Asiantuntijuus**

Asiantuntijuus eli ekspertiisi perustuu tietoihin, taitoihin, osaamiseen ja kokemuksiin.

Asiantuntijuus on myös tietämystä, jonka toimija suhteuttaa tehtävän kulloisiinkin vaatimuksiin. Asiantuntijuus on subjektiivista ja relatiivista ja sisältää myös

arvonäkökulman (eettinen asiantuntijuus). Asiantuntijuuteen liittyy toimintavalmiuden lisäksi innovaatiovalmiudet. Hyvän koulutuksen ja laajan kokemuksen myötä asiantuntija pystyy kehittämään työtään, alaansa ja työyhteisöään (reflektiivinen asiantuntijuus).

### 3.2 Perustutkinnon taso

#### **Tutkinnon tuottamaa ammatillista osaamista voidaan kuvata seuraavasti:**

Kolmivuotisen perustutkinnon suorittanut henkilö on pätevä alan perustehtäviin sekä erikoistumisalueensa työhön ja pystyy kehittämään siinä tarvittavia työvälineitä ja –menetelmiä. Toiminta edellyttää tietoa, jota sovelletaan joustavasti erilaisiin työtehtäviin erilaisissa työympäristöissä. Vaadittu työkokemus on hankittu koulutuksen aikana työssäoppimisen yhteydessä. Tehtäviin liittyy huomattava vastuu ja itsenäisyys.

Ammattitaitoa voidaan kuvata Dreyfussin ja Dreyfussin luokituksen avulla, jossa se on jaettu viiteen tasoon: *noviisi*, edistynyt aloittelija, pätevä, taitava ja asiantuntija. Kankaanpää (1997) on tehnyt luokituksesta seuraavan sovelluksen.

#### **Ammatinhallinnan taitotasot ja taitojen hankintatavat:**

Mallin ensimmäistä tasoa edustaa *noviisi*. Hänen toiminnalleen on tunnusomaista säännön tai ohjeen usein tarkkakin noudattaminen, mikä merkitsee sitä, että hänen toimintansa on myös varsin joustamatonta. Noviisi kiinnittää erityistä huomiota yksityiskohtiin ja erillisiin asioihin eikä pysty tarkastelemaan tehtäviään kokonaisuutena. Tuoreen koulutuksen vaikutuksesta hän mieltää ammattinsa tehtävät samanlaisiksi kaikissa työympäristöissä eikä pysty arvioimaan kontekstuaalisten tekijöiden (esim. työpaikan erityispiirteiden) vaikutusta taitojensa käyttöön. (Tämä taso vastaa tyydyttävää (T1, T2) osaamista opetussuunnitelman perusteiden yleisissä arviointikriteereissä.)

Mallin toista tasoa edustaa *edistynyt aloittelija*. Hän ei toiminnassaan noudata enää mekaanisesti, kirjaimellisesti sääntöjä eikä ohjeita. Hän pystyy ottamaan jo jonkin verran huomioon työpaikkansa erityispiirteitä. Edistyneellä aloittelijalla on kuitenkin vaikeuksia erottaa tärkeät asiat vähäpätöisistä ja epäoleellisista. . (Tämä taso vastaa hyvää (H3, H4) osaamista opetussuunnitelman perusteiden yleisissä arviointikriteereissä.)

Mallin kolmatta tasoa edustaa *pätevä työntekijä*. Hän pystyy arvioimaan, mikä on tärkeää ja mikä vähemmän tärkeää. Näin hän tekee – olosuhteiden niin salliessa – tietoisia valintoja siitä, mitä hän aikoo tehdä. Hän pystyy asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen, tekemään suunnitelmia ja pohtimaan erilaisten vaihtoehtojen

välillä. Hän pystyy ottamaan toiminnassaan huomioon työpaikan erityispiirteitä. .  
(Tämä taso vastaa kiitettävää (K5) osaamista opetussuunnitelman perusteiden yleisissä arviointikriteereissä.)

Mallin neljättä tasoa edustaa *taitava työntekijä*. Hänen työssään intuition ja rutiinien hallinnan merkitys tulee osaksi taitojen käyttöä. Eteen tulevat tilanteet ratkaistaan intuitiivisesti. Osaamista ei enää ymmärretä yksittäisten taitojen summana vaan paljon kokonaisvaltaisemmin. Taitojen käytön kontekstisidonnaisuus tulee ymmärrettävämmäksi. Toisin sanoen tietoisuus siitä, että taitojen käyttö on eri yhteyksissä erilaista, kasvaa.

Mallin viidettä tasoa edustaa *asiantuntija*. Hän perustaa toimintansa intuition. Hän käyttää luonnollisesti myös objektiivista tietoa hyväkseen, mutta lopulliset ratkaisut perustuvat intuition. Hänen toimintansa on yleensä joustavaa ja tilanteeseen hyvin sopivaa. Tämä merkitsee samalla sitä, että kokemuksen karttuessa saadut äänettömät taidot ovat erittäin tärkeitä asiantuntijan työssä. Hänen on siksi vaikea kuvata, miksi, millä tavalla sekä mihin taitoihin ja kokemukseen perustuen hän ratkaisunsa teki. Asiantuntijaa voidaan luonnehtia siis arationaaliseksi, ei kuitenkaan irrationaaliseksi. (Kinnunen, E. Halmevuori, T. 2003)

### 3.3 Kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen

Työssäoppimisjakson tulee vahvistaa myös oppilaan niinsanottuja ei-ammattillisia taitoja, jotka tukevat oppilaan etenemistä elinikäisen oppimisen polulla sekä kehittävät oppilaan sisäistä yrittäjyyttä. Tällaisia kaikille aloille yhteisiä ydinosaamisaiheita ovat:

#### **Oppimistaidot**

- valmius ja motivaatio kehittää itseään
- tiedon hankkimisen, jäsenyyksen ja arvioinnin taito
- oman oppimisen ja itsearvioinnin taito
- itsensä kehittämisen taito
- muutosvalmius ja kyky tehdä valintoja

#### **Ongelmanratkaisutaidot**

- luovan ajattelun ja toiminnan taito

- tiedon soveltaminen uusissa tilanteissa
- monimutkaisten vuorovaikutussuhteiden hallinta
- päätöksentekotaito
- loogisen päättämisen ja analysoimisen taito
- kriittinen ajattelu

### **Vuorovaikutus- ja viestintätaidot**

- esiintymistaito, kuuntelu- ja kirjoittamistaito
- keskustelu- ja neuvottelutaito
- kielitaito
- kulttuurinen luku- ja vuorovaikutustaito
- viestintätekniset taidot

### **Yhteistyötaidot**

- ryhmässä työskentelyn taito
- taito ottaa toiset huomioon
- joustavuus ihmissuhteissa
- sopeutumiskyky
- oman toiminnan korjaamisen kyky ja itsetuntemus

### **Eettiset ja esteettiset taidot**

- eettisten kysymysten käsittelyn ja valintojen tekemisen taito
- oikeudenmukaisuus
- omakohtainen vastuunotto ja toiminta eettisten päämäärien puolesta
- ympäristön viihtyisyyden, tyylien ja kauneusarvojen tunnistaminen

(Kinnunen, E. Halmevuori, T. 2003)

## **3.4 Työssäoppimisen arvioinnista**

Työssäoppimisen suunnitelmassa (henkilökohtaisessa koulutussopimuksessa) määritellään oppimisen tavoitteet. Ne voivat sisältyä yhden tai useamman opintokokonaisuuden tavoitteisiin. Tällöin sekä tavoitteisiin että arviointikriteereihin vaikuttaa moni opintokokonaisuus.

Työssäoppimisen arvioinnista ei ole erikseen määräyksiä opetussuunnitelman perusteissa. Työssäoppimisen arvioinnissa ovat voimassa samat määräykset kuin

muussakin opiskelijan arvioinnissa. Oppilaitokset määrittävät tavoitteet ja arvioinnin kriteerit opintokokonaisuuksille, joiden pohjalta laaditaan tavoitteet työssäoppimiselle.

Eri oppilaitoksissa ja eri alueilla voi olla hyvinkin erilaisia ratkaisuja työssäoppimisen toteuttamisessa, sillä oppilaitoksen ja alueen erityispiirteet on hyvä ottaa huomioon, kun tutkintoon sisältyvää työssäoppimista suunnitellaan ja toteutetaan. (Kinnunen, E. Halmevuori, T. 2003).

#### **4. Toppia ohjaavat lait ja asetukset**

Sen lisäksi, mitä laissa ammatillisesta koulutuksesta (L 630/98, 19 §, 28 §) on säädetty, työturvallisuusasioissa on noudatettava seuraavia periaatteita:

Kaikkien osapuolten on sovittava työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vakuutuksista. Ennen työn aloittamista työnantajan ja oppilaitoksen on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita.

Työssäoppimisen järjestämistä säätelevät lisäksi mm. laki nuorista työntekijöistä (998/93, muutettu 754/98), asetus nuorten työntekijöiden suojelusta (508/86, muutettu 679/90 ja 1428/93) ja mainittujen säädösten nojalla annetut työministeriön päätökset nuorille sopivista kevyistä töistä (1431/93) ja vaarallisista töistä (1432/93) sekä vahingonkorvaus laki (412/74). <http://www.edu.fi/tonet/fin/linkit/tyossaop.html>

Oppilaiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien on hyvä tietää mistä työssäoppimiseen liittyvät lait ja asetukset on tarkastettavissa nopeasti:

##### **4.1 Linkkejä lakitekstiin – ammatillinen koulutus**

Laki ammatillisesta koulutuksesta

<http://www.finlex.fi/linkit/ajansd/19980630>

Asetus ammatillisesta koulutuksesta

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980811>

Asetus ammatillisista perustutkinnoista

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010216>

Laki ammatillisesta koulutuksesta annetun lain muuttamisesta

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030479>

## 4.2 Linkkejä lakitekstiin – työturvallisuus ja työaika

Työturvallisuuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

Laki nuorista työntekijöistä

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19930998>

Asetus nuorten työntekijäin suojelusta

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1986/19860508>

Työaikalaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960605>

## 4.3 Linkkejä lakitekstiin – vahingonkorvaus ja tapaturmavakuutus

Vahingonkorvauslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1974/19740412>

Tapaturmavakuutuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1948/19480608>

## 4.4 Linkkejä lakitekstiin – työsopimus

Työsopimuslaki

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055>

## 5. Kirjallinen prosessikuvaus

Prosessikuvaus on pyritty esittämään muistilistana mahdollisimman lyhyenä ja ytimekkäänä. Kuvaus on esitetty niin, että sitä voidaan käyttää oppilaiden sekä ensimmäisen että myöhempien työssäoppimisjaksojen prosesseissa. Pohjois-Karjalan koulutuskuntayhtymän ”Toppiportaalin” osoite: <http://top.pkky.fi/>

### 5.1 Työssäoppimiseen valmennus ja ennakkotoimenpiteet

- Ohjaava opettajan kanssa sovitaan lukuvuoden alussa työssäoppimisjakson / -jaksojen ajankohta / -kohdat sekä siihen liittyvä opintokokonaisuus

laajuuksineen. Samalla opettaja kertoo / kertaa työssäoppimisen tavoitteet ja säännöt.

- Opettaja ja opiskelijat kartoittavat yhdessä alansa alueella toimivat yritykset ja jo voimassaolevat puitesopimukset. Opiskelija hakeutuu työssäoppimispaikkaansa pääsääntöisesti itse – apua annetaan vain pyydettyä. Työssäoppimispaikan haussa opettaja auttaa tarvittaessa. Ennen yhteydenottoa työssäoppimispaikkaan opettaja kertoo / opettaa työhön hakeutumisen ja työpaikkahaastattelutilanteen. CV ja vapaamuotoisen hakemuksen opetus/kertaus tarvittaessa.
- Työssäoppimispaikan yhteyshenkilön / työpaikkaohjaajan sekä yrityksen yhteystiedot kirjattava ylös ja ilmoitettava opettajalle. Opiskelija sopii työpaikkaohjaajan kanssa missä, milloin ja missä varustuksessa työssäoppiminen alkaa.
- Ohjaava opettaja tarkastaa, onko edellä mainitun yrityksen kanssa voimassa oleva puitesopimus.
- Ohjaava opettaja täyttää tarvittaessa TOP-portaaliin työpaikkaohjaajan ja yrityksen tiedot sekä luo työpaikkaohjaajalle salasanan. Opettaja ja työpaikkaohjaaja tarkastavat ja täydentävät em. asiat ensimmäisen työpaikkavierailun yhteydessä.
- Jollei voimassaolevaa puitesopimusta ole ohjaava opettaja tekee luonnoksen puitesopimuksesta ja esittelee sen yrityksessä. Luonnoksen hyväksyminen ilmoitetaan opintoalatiimin johtajalle / kehitysjohtajalle, joka saattaa luonnoksen voimassaolevaksi sopimukseksi.
- Puitesopimuksen allekirjoittaa opintoalatiimin johtaja tai monialaisissa sopimuksissa kehitysjohtaja sekä yrityksen edustaja.
- Opiskelija kirjautuu työssäoppimisen portaaliin ennen ensimmäisen TOP-jakson alkua.
- Opettaja opettaa / kertaa TOP-portaalin käytön.
- Opiskelija tekee ohjaavan opettajan ohjeistamana sähköisen version TOP-portaaliin henkilökohtaisesta koulutussopimuksesta ja oppilaan suunnitelmasta.
- Opiskelija esittelee edellä mainitun version työssäoppimispaikassa ja tekee tarvittavat lisäykset / muutokset, tulostaa kolmena kappaleena ja hakee tarvittavat allekirjoitukset.



- Opiskelija hoitaa edellä mainitun allekirjoitetun sopimuksen jakelun allekirjoittaneille välittömästi.

## 5.2 Toiminta työssäoppimisjakson aikana

- Jo ensimmäisenä työpäivänä on opiskelijalla oltava mukana koulutusopimuksessa sovittu varustus esim. suojaimet, työvaatetus, henkilökortti jne.
- Ohjaava opettaja esittelee tarvittaessa TOP -portaalin työpaikkaohjaajalle sekä ilmoittaa tarvittaessa työpaikkaohjaajan kirjautumistunnuksen ja salasanan.
- Työssäoppimispaikassa opiskelija on työpaikkaohjaajansa valvonnassa ja ohjauksessa.
- Ohjaava opettaja voi suorittaa seuranta- ja ohjausta ja valvontaa työmaalla käynnein, puhelinkeskusteluin, sähköpostitse, tekstiviestein ja TOP -portaalissa olevaa työssäoppimisen päiväkirjaa kommentoimalla.
- Opiskelija on velvollinen täyttämään työssäoppimisen päiväkirjaa mahdollisimman reaaliaikaisesti.
- Opettaja ja työpaikkaohjaaja antavat rakentavaa palautetta koko työssäoppimisjakson ajan.
- Palautekeskustelu käydään joko työssäoppimisjakson loppupuolella tai sen päätyttyä. Keskustelussa pyritään löytämään opiskelijan vahvuuksia ja mahdollisia osaamisessa ja tavoissa olevia kehitettäviä asioita. Palautekeskusteluun osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja.

## 5.3 Toiminnot työssäoppimisjakson lopussa ja jälkeen

- Opiskelija päivittää mahdolliset päiväkirjan aukkokohtat ja tulostaa siitä itselleen paperiversion.
- Opiskelija täyttää tarvittaessa ruokarahahakemuksen sekä mahdolliset KELA-korvaushakemukset.
- Opiskelija valmistautuu pitämään luokallensa lyhyen suullisen esitelmän työssäoppimisjakson kokemuksista.
- Ohjaava opettaja ja opiskelijaryhmä lähettää yhteisen kiitoskortin yhteistyöyrityksille lukuvuoden päätyessä.

- Valmistuvien luokkien osalta opettaja muistuttaa kirjeitse yhteistyöyrityksiä siitä, että heillä on mahdollisuus muistaa harjoittelijoitaan stipendein.

#### 5.4 Prosessikuvauksen pilotti-kokeilusta

Testasin sähköalan kollegani kanssa työssäoppimisen prosessin toimivuuden yhden opiskelijaryhmän työssäoppimisjakson yhteydessä. Testiryhmänä oli 11 kolmannen vuoden opiskelijaa ja ajanjaksona kalenteriviikot 41 - 48 (v. 2007).

*Valmennus ja ennakkotoimenpiteet:* Sovimme työssäoppimisjakson ajankohdan jo keväällä 2007, joten opiskelijoilla oli mahdollisuus hakeutua haluamaansa paikkaan jo kesän aikana. Tämä oli opiskelijoiden kolmas työssäoppimisjakso, joten työssäoppimispaikkaan hakeutuminen kävi heiltä jo rutiinilla ilman isompia ongelmia. Oppilaista 10 jäi Lieksan seudulle ja yksi meni Helsinkiin. TOP-portaalin käyttö oli kohderyhmälle jo ennestään tuttu, joten koulutusta portaalin osalta ei tarvittu. Kaikkien yhteistyöyritysten kanssa oli jo voimassa olevat puitesopimukset, joten tarvittiin vain henkilökohtaiset koulutus sopimukset ko. ajanjaksolle. Koulutus sopimusten teko onnistui opiskelijoilta jo lähes rutiinilla. Opettajan osuudeksi jäi vain tarkastaa sopimuksessa sovitut asiat ja allekirjoitus. Painotimme opiskelijoille työturvallisuusasioiden tärkeyttä myös työelämässä.

*Toiminta työssäoppimisjakson aikana:* Prosessin aikana suoritettiin opiskelijoiden työssäoppimisen seuranta pääasiassa TOP-portaalissa olevan päiväkirjan välityksellä. Pyrimme käymään opiskelijan luona vähintään kolme kertaa harjoittelujakson aikana. Helsingissä olevan opiskelijan osalta tämä pyrkimys ei täytynyt – yhteyttä pidettiin sähköpostitse ja puhelimitse niin opiskelijaan, kuin työpaikkaohjaajaankin. Pyrimme käyntiemme aikana antamaan kannustavaa ja motivoivaa palautetta niin työpaikkaohjaalle kuin opiskelijallekin. Vapaamuotoinen keskustelu työelämän arjesta ja tarpeista on ollut positiivinen kokemus kaikille osapuolille.

Työssäoppimisjakson loppupuolella tai jälkikäteen teimme loppuarvioinnin työssäoppimisjakson onnistumisesta oppilaitoksemme arviontiosuuden mukaisesti. Tähän arviointikeskusteluun osallistuivat kaikki osapuolet. Arvioinnissa kiinnitimme erityishuomiota itsearviointiin ja vapaamuotoiseen keskusteluun rakentavassa hengessä.

## 6. Johtopäätökset

Tämä kehittämishankkeeni on antanut minulle paljon uutta tarpeellista taustatietoa työssäoppimiseen liittyvissä asioissa ja jatkossa se yhdenmukaistaa toimintatapani koko prosessin aikana. Tämä kehittämishanke oli tarpeellinen itselleni sekä työyhteisölleni. Työ jatkuu vielä prosessin täydentämisessä ja sen hyödyntämisessä.

## LÄHDEKIRJALLISUUS

- Helakorpi, S. 2001. Innovatiivinen tiimi- ja verkostokoulu. Tampere: Tammi
- Kankaanpää, A. 1997. Ammatin kuvaus koulutuksen apuna. Ammattien kuvausjärjestelmän rakentamisen näkökulmia, ongelmia ja ehdotuksia. Opetushallitus
- Kinnunen, E. Halmevuori, T. 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Helsinki. Opetushallitus
- Klink, M.R. van der. 2000. The Effectiveness of On-the-job Training. Teoksessa Nyssölä K. (toimi.) New Challenges in the Cooperation Between Education and Training and Working Life. Final Report. Ministry of Education & National Board of Education in cooperation with the European Commission. Helsinki, 177-185
- Lasonen, J. 2001. Työpaikat oppimisympäristöinä. Työpaikkajohtajien, opiskelijoiden, työpaikkaohjaajien ja opettajien arviot Silta-hankkeen (2+1 -kokeilun) kokemuksista. Opetushallitus. Helsinki: Hakapaino
- Pyykönen, A-M. 2007. Osaava nuori työelämään –hanke 2005-2007. Kuopio. Opetus- ja kulttuuriministeriö
- Ojala, L. 1997. Oppimisen etu - kilpailukykyä muutoksessa. Ekonomia-sarja. Porvoo: WSOY
- Rens, J. van. 2000. Models and Practices of Work-linked Training in the EU Member States. Teoksessa Nyssölä K. (toimi.) New Challenges in the Cooperation Between Education and Training and Working Life. Final Report. Ministry of Education & National Board of Education in cooperation with the European Commission. Helsinki, 39-48
- Sarala, U. & Sarala, A. 1996. Oppiva organisaatio - oppimisen, laadun ja tuottavuuden yhdistäminen. Helsingin yliopiston Lahden tutkimus- ja koulutuskeskus
- Sauter, E. 1999. The risks and opportunities of learning on the job. Vocational Training. European Journal. CEDEFOP, European Centre for the Development of Vocational Training. 17. Belgium. Thessaloniki: A. Hunstock, 14-24

## LINKKILUETTELO

Kaikkien linkkien toimivuus on tarkastettu 10.3.2008

<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5238-0.pdf>

<http://www.edu.fi/tonet/fin/tekemalla/faktaa.html>

<http://www.edu.fi/tonet/fin/linkit/tyossaop.html>

<http://www.finlex.fi/linkit/ajansd/19980630>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980811>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010216>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2003/20030479>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2002/20020738>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1993/19930998>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1986/19860508>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1996/19960605>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1974/19740412>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1948/19480608>

<http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/2001/20010055>

<http://top.pkky.fi/>

[http://www.nuortenakatemia.fi/tiedoston\\_katsominen.php?dok\\_id=1784](http://www.nuortenakatemia.fi/tiedoston_katsominen.php?dok_id=1784)

[http://www.tyoturva.fi/toimialat/metsaala/nuoret\\_tyontekijat.html](http://www.tyoturva.fi/toimialat/metsaala/nuoret_tyontekijat.html)