



OHJEITA TYÖSSÄOPPIMISPAIKALLE

Rakennusalan perustutkinto

Tarmo Tyynelä

**Kehittämishankeraportti
Toukokuu 2009**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Tyynelä, Tarmo	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 27	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Ohjeita työssäoppimispaikalle		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylän ammattikorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Hagman, Petri Kinnunen, Heli		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä <p>Työssäoppiminen kuuluu ammatillisiin perusopintoihin. Työssäoppiminen on ohjattua ja arvioitua opiskelua työssäoppimispaikoilla ja työssäoppimispaikalla siitä vastaa työpaikkaohjaaja. Työssäoppiminen tapahtuu yhteistyössä opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja ohjaavan opettajan välillä. Sen tavoitteena on edistää opiskelijan oppimista ja ammatillista kasvua sekä opiskelijan työllistymistä opintojen jälkeen.</p> <p>Työssäoppiminen antaa työssä oppimispaikalle erinomaisen mahdollisuuden sekä arvioida opiskelijan kehityskelpoisuutta että kehittää opiskelijan osaamista silmälläpitäen mahdollista työllistymistä kyseiseen yritykseen. Työssäoppimisessa opiskelija saa ajantasaiset tiedot työelämän vaatimuksista ja omasta osaamisestaan, samalla vuorovaikutustaidot kehittyvät ja työyhteisö mahdollistaa sosiaalisen oppimisen.</p> <p>Pienissä rakennusyrityksissä ja yksityishenkilöiden hallinnoimilla työmailla tulee aika ajoin vastaan tilanteita, joissa työssäoppimispaikkaa tarjoava osapuoli ei tiedä tai ymmärrä mistä työssäoppimisessa on kyse, mitä työssäoppiminen työpaikalta edellyttää ja mitä suoranaisia vastuita työssäoppimiseen liittyy.</p> <p>Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää tiiviissä muodossa oleva ohje sekä työssäoppimispaikan hakijan apuvälineeksi että työssäoppimispaikan pikaoppaaksi ja päätöksenteon tueksi.</p>		
Avainsanat (asiasanat) Työssä oppiminen, ohjaus, kehittäminen		
Muut tiedot		

Author(s) Tyynelä Tarmo	Type of Publication Development project report	
	Pages 27	Language
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Guidelines to on-the-job learning places		
Degree Programme (Vocational Teacher Education/Student Counsellor Education/Special Needs Teacher Education) Vocational teacher education, Jyväskylä Polytechnic		
Tutor(s) Hagman, Petri Kinnunen, Heli		
Assigned by		
Abstract <p>On-the-job learning is a part of basic studies at the vocational school. It is guided and assessed by a tutor at the workplace. On-the-job learning involves the co-operation of a student, workplace tutor and a vocational school instructor. The aim is to promote students' learning process and professional orientation to work and to advance their employment possibilities after their graduation.</p> <p>On-the-job learning gives the workplace tutor and a possible future employer an excellent chance to assess the student's potential to develop and to direct the student having in mind his/her possible employment at the firm. For students on-the-job learning gives present-day knowledge of working-life requirements and their own skills. At the same time they can develop their social and interactive skills with other workers.</p> <p>People who work in small construction firms do not always know what on-the-job learning is, what it requires of a firm and what are the responsibilities that come with it. The aim of this study is to give guidelines for both a student who is searching for an on-the-job learning place and the personnel of a workplace who consider having a trainee.</p>		
Keywords On-the-job learning, guiding, development		
Miscellaneous		

1 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET	3
2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET	4
3 RAKENNUSALAN PERUSTUTKINTO	4
4 AIKUISOPISKELUN MUODOT	5
4.1 Näyttötutkinto	5
4.2 Tutkintotavoitteinen omaehtoinen koulutus	6
4.3 Työvoimakoulutus	6
4.4 Oppisopimuskoulutus	7
4.5 Muu ammatillinen lisäkoulutus	7
5 TYÖSSÄ OPPIMINEN	8
5.1 Mitä työssäoppiminen on?	8
5.2 Työharjoittelu, työssäoppiminen ja työssä oppiminen	8
5.3 Lainsäädäntö työssäoppimisen taustalla	9
6 TYÖSSÄOPPIMINEN RAKENNUSALALLA	9
6.1 Työssäoppijan näkökulma työssäoppimiseen	9
6.2 Työpaikan ja työpaikkaohjaajan näkökulma työssäoppimiseen	10
7 TYÖSSÄOPPIMISEN PEDAGOGISET PERIAATTEET	11
7.1 Työssäoppiminen	11
7.2 Kokemuksellinen oppiminen	12
7.3 Reflektiivinen ajattelu	14
7.3.1 Reflektion keskeisimpiä käsitteitä.....	14

7.4 Kokemusten ja reflektion merkitys työssäoppimisessa.....	15
7.5 Työn vaatimukset	17
8 POHDINTO	18
9 LÄHTEET	19
10 LIITTEET.....	20
LIITE 1. OHJEITA TYÖSSÄOPPIMISPAIKALLE	20

1 KEHITTÄMISHANKKEEN TAUSTA JA TAVOITTEET

Työssäoppiminen on erilaisilla työpaikoilla tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisjaksolla pyritään hankkimaan ammatillista osaamista aidoissa työmaatilanteissa. Työssäoppimista sisältyy ammatillisiin perustutkintoihin vähintään 20 opintoviikkoa.

Työssäoppimispaikkoina rakennusalan perustutkintoon valmistavassa koulutuksessa ovat hyvin monet erilaiset rakennustyömaat. Osa niistä on suurten rakennusalan yritysten työmaita, osa PK-sektorin yritysten työmaita ja osa yksityishenkilöiden hallinnoimia uudisrakennus- tai korjausrakennustyömaita, joissa saattaa olla vain yksi rakennusalan ammattilainen. Työssäoppimispaikkojen kokojen erilaisuus tarkoittaa paitsi hyvin monenlaisten eri työtehtävien harjoittelumahdollisuutta, mutta myös helposti epäselvyyttä ja epätietoisuutta työssäoppimista koskevissa asioissa.

Osa opiskelijoiden työssäoppimispaikoista järjestetään oppilaitoksen toimesta, osan paikoista opiskelijat hankkivat itsenäisesti omien opiskelutavoitteidensa mukaan. Pienissä rakennusyhtymissä ja yksityishenkilöiden hallinnoimilla työmailla tulee aika ajoin vastaan tilanteita, joissa työssäoppimispaikkaa tarjoava osapuoli ei tiedä tai ymmärrä mistä työssäoppimisessa on kyse, mitä työssäoppiminen työpaikalta edellyttää ja mitä suoranaisia vastuita työssäoppimiseen liittyy. Opiskelijan hankkiessa itse työssäoppimispaikkaa tulisi hänen kyetä kertomaan työssäoppimiseen liittyvistä erilaisista asioista, mutta näin ei välttämättä ole. Puutteellisten tietojen seurauksena saattaa olla esimerkiksi oppimismahdollisuuksien kannalta huonompia työssäoppimisjaksoja tai turhia työssäoppimisen keskeytyksiä työssäoppimiseen soveltumattomien työmaiden muodossa.

Työssäoppimiseen on tehty valtakunnallisella tasolla joukko erilaisia oppaita ja ohjeita. Oppaat ovat hyviä ja niissä on riittävästi tietoa, mutta oppaiden yleispätevyydestä johtuen niiden sivumäärä on suuri, jolloin niiden lukemiseen ja niistä tarvittavan tiedon etsimiseen ja asioiden ymmärtämiseen kuluu runsaasti aikaa. Toisaalta ko. oppaista puuttuu ala- ja oppilaitoskohtainen tarvittavan tarkka tieto.

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli kehittää tiiviissä muodossa oleva ohje sekä työssäoppimispaikan hakijan apuvälineeksi että mahdollisen työssäoppimispaikan pikaoppaaksi ja päätöksenteon tueksi.

2 AMMATILLISEN KOULUTUKSEN TEHTÄVÄT JA TAVOITTEET

Ammatillisesta koulutuksesta säädettyssä laissa on määritelty koulutuksen tehtävät ja tavoitteet.

Ammatillisen koulutuksen tarkoituksena on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata sen osaamistarpeita sekä edistää työllisyyttä (L 630/98, 2§).

Ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteena on antaa opiskelijalle ammattitaidon saavuttamiseksi tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä valmiuksia itsenäiseen ammatin harjoittamiseen. Lisäksi tavoitteena on tukea opiskelijoiden kehitystä hyväksi ja tasapainoisiksi ihmisiksi ja yhteiskunnan jäseniksi sekä antaa heille jatko-opintojen, harrastusten ja persoonallisuuden monipuolisen kehittymisen kannalta tarpeellisia tietoja ja taitoja sekä tukea elinikäistä oppimista (L 630/98, 5§).

3 RAKENNUSALAN PERUSTUTKINTO

Rakennusalan perustutkinnon uudet perusteet ovat näyttötutkinnossa astuneet voimaan 1.3.2008 alkaen ja opetussuunnitelmaperusteisessa koulutuksessa 1.8.2008 alkaen.

Tutkinnon perusteet on opetushallituksen antama määräys, jolla ohjataan sekä koulutuksen että näyttötutkinnon järjestäjiä. Perustutkinnon perusteissa on määritelty tutkinnon ja koulutusohjelmien tai osaamisalojen tavoitteet, tutkinnon muodostuminen, tutkinnon osien ammattitaitovaatimukset tai tavoitteet, ammattitaitoa täydentävien tutkinnon osien arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit sekä ammatillisten tutkinnon osien osalta myös ammattitaidon osoittamistavat.

Rakennusalan ammatillinen perustutkinto voidaan suorittaa kahdella eri tavalla, joko ammatillisena peruskoulutuksena tai näyttötutkintona. Perustutkinnon tavoitteena on,

että tutkinnon suorittaneella on monipuolinen ammattitaito ja osaaminen sekä halu kehittää sitä edelleen.

Talonrakennuksen koulutusohjelman tai osaamisalan suorittaneen talonrakentajan osaamista kuvataan rakennusalan tutkinnon perusteissa seuraavasti:

Talonrakentaja osaa tehdä talonrakennustyömaan perustusvaiheen töitä. Hän osaa tehdä ulko- ja väliseinätyöt sekä vesikaton runkotyöt eristystöineen suunnitelmien ja asiakirjojen mukaan. Talonrakentaja osaa käyttää rakennustyömaan perustyövälineitä, oikeita työtapoja ja materiaaleja. Talonrakennuksen koulutusohjelmassa voi erikoistua kirvestöihin, muuraukseen, betonointiin, teräsrakentamiseen, korjausrakentamiseen, kivirakentamiseen, hirsirakentamiseen, mittaustöihin tai rakennusalan moniosaajaksi.
(Rakennusalan perustutkinnon perusteet 2008, 6)

4 AIKUISOPISKELUN MUODOT

4.1 Näyttötutkinto

Rakennusalan perustutkinnon näyttötutkintoperusteinen koulutus on tarkoitettu pääasiassa aikuisille ja opetussuunnitelmaperusteinen koulutus nuorille ammattikouluissa opiskeleville. Näyttötutkintoperusteisessa koulutuksessa aikuiset osoittavat ammattitaitonsa tekemällä tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä työmaalla ja saavat siitä virallisen tunnustuksen, tutkintotodistuksen. Näyttötutkinnot ovat ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumaton, tutkintotoimikuntien ja opetushallituksen valvoma menettely.

Tutkinto on mahdollista suorittaa osallistumalla pelkkiin tutkintotilaisuuksiin, mikäli osaaminen on riittävää ilman valmistavaa koulutusta. Pääosin tutkinnot kuitenkin suoritetaan valmistavan koulutuksen kautta. Tutkintoon valmistavan koulutuksen sisältö ja kesto määritellään aikaisemman koulutuksen ja työkokemuksen perusteella henkilökohtaisessa opiskeluohjelmassa eli HOPSissa.

Valmistava koulutus koostuu tietopuolisesta opetuksesta luokkatiloissa sekä erilaisista käytännön harjoituksista koulun tiloissa ja työssäoppimispaikoilla tapahtuvista

työtehtävistä. Työtehtävien harjoittelun pääpaino on työmailla tapahtuvassa harjoittelussa. Tietopuolinen osaaminen varmennetaan kirjallisilla kokeilla ja harjoitustöillä.

Ammattitaito osoitetaan osallistumalla tutkintotilaisuuksiin, joissa kustakin perustutkinnon sekä pakollisista että valinnaisista osioista tehdään tutkinnon perusteiden mukaisia työtehtäviä rakennustyömaalla tai muussa mahdollisimman hyvin rakennustyömaan oloja vastaavassa paikassa. Tutkintotehtävät arvioidaan kolmikantaisesti, työnantajapuolen, työntekijäpuolen sekä oppilaitoksen edustajan toimesta.

4.2 Tutkintotavoitteinen omaehtoinen koulutus

Tutkintotavoitteinen omaehtoinen koulutus (VOS) on tarkoitettu kaikille pääsyvaatimukset täyttävillä aikuisilla. Jyväskylän aikuisopistolla aloittaa rakennusalan perustutkintoryhmä tammi- ja syyskuun alussa. Opiskelupaikkoihin, joihin on jatkuva haku, valitaan opiskelijat haastattelun perusteella. Viime vuosina hakijoita on ollut runsaasti, ja vain noin puolet hakijoista on voitu ottaa opiskelemaan. VOS-opiskelupaikat on jaettu oppilaitoksen sisällä koulutusaloittain ja koulutusala määrittelee itse, mihin koulutuksiin paikat käytetään. Omaehtoisen koulutuksen ryhmissä on yleensä 12 - 15 opiskelijaa. Opiskelu omaehtoisessa koulutuksessa on valtion rahoittamaa ja opiskelijalle ilmaista. Koko tutkinnon suorittaminen, johon päätoiminen opiskelija voi hakea opintotukea, vaatii aikaa noin 1,5 - 2 vuotta.

4.3 Työvoimakoulutus

Työvoimakoulutus on kohdennettu työvoimatoimistoissa työnhakijoina oleville sekä työttömyysuhan alaisina oleville henkilöille. Koulutukset tilaa TE-keskus oppilaitoksilta tarjouskilpailun jälkeen. Opiskelu voi olla tutkintotavoitteista, osatutkintotavoitteista tai vain alaan tutustuttavaa opiskelua. Jyväskylän aikuisopiston koko- tai osatutkintotavoitteiset koulutukset ovat viime vuosina olleet eri puolilla maakuntaa. Koulutusaika on ollut 7 - 9 kk, mikä on lyhyt aika koko tutkinnon suorittamiseen, joten juuri kukaan ei tutkintoa suorita. Työvoimakoulutukseen hakeudutaan työvoimatoimiston kautta. Opiskelijoiden valinta perustuu haastatteluun,

jossa oppilaitoksen edustaja on mukana.

Opiskelu on opiskelijoille maksutonta ja opiskelija voi hakea opiskelun ajaksi työmarkkinatukea tai ansiosidonnaista päivärahaa. Lisäksi opiskelija saa kahdeksan euron suuruista toimeentulorahaa, jolla on tarkoitus kattaa opiskelijan työmatkakustannukset ja ruokailu.

4.4 Oppisopimuskoulutus

Oppisopimus tehdään työnantajan, opiskelijan sekä oppisopimuskeskuksen kesken. Oppisopimuskeskus ostaa tarvittavan valmistavan koulutuksen ja tutkintotilaisuudet oppilaitoksilta. Oppisopimuskoulutuksessa opiskelija on työsuhteessa yritykseen tai yhteisöön. Opiskelija on siis työsuhteessa ja saa työajalta palkkaa. Koulupäivien ajalta voi yritys maksaa palkan tai opiskelija voi hakea opintososiaalisia etuja eli matkakustannuksia ja päivärahaa oppisopimustoimistolta. Työnantajan on mahdollista hakea koulutuskorvausta.

Työnantaja osoittaa opiskelijalle työpaikkaohjaajan, joka arvioi osaltaan opiskelijan osaamista ja opintojen etenemistä oppisopimuskeskukselle. Opiskeluaika on tutkinnosta ja aikaisemmasta osaamisesta riippuen 1,5 - 3 vuotta.

Oppisopimusopiskelijat käyvät tietopohjaisissa perusopinnoissa Jyväskylän aikuisopistolla, samoilla oppitunneilla omaehtoisten opiskelijoiden kanssa. Koulutukseen hakeudutaan oppisopimuskeskuksen kautta, joka myös valitsee opiskelijat.

4.5 Muu ammatillinen lisäkoulutus

Ammatillinen lisäkoulutus on tarkoitettu kaikille opinhaluisille aikuisille. Se räätälöidään aina tapauskohtaisesti joko yksityishenkilöille tai yritysten henkilöstökoulutuksena. Rahoitus tulee joko valtiolta tai on yrityksen ja valtion yhteisrahoitusta.

Perustutkinnossa tätä rahoitusmuotoa voidaan käyttää esimerkiksi kesken jääneiden opintojen loppuunsaattamiseen.

5 TYÖSSÄ OPPIMINEN

5.1 Mitä työssäoppiminen on?

Opetushallituksen laatimien opetussuunnitelman perusteiden mukaan työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua.

Ammatillisten perustutkintojen laajuus on 120 opintoviikkoa, josta työssäoppimisen osuus on vähintään 20 opintoviikkoa. Työssäoppimisen on tarkoitus parantaa opiskelijan ammatillista osaamista ja kehittää opiskelijan valmiuksia sekä työelämää että elinikäistä oppimista varten. Tutkinnon perusteissa on määritelty tutkinnossa vaadittava ammattitaito ja osaamistavoitteet sekä tutkintoon liittyvien työtehtävien arviointiperusteet ja osaamisen osoittamistavat. Työssäoppimisen tavoitteet johdetaan edellä mainituista tutkinnon perusteista.

5.2 Työharjoittelu, työssäoppiminen ja työssä oppiminen

Työharjoittelu ja työssäoppiminen liittyvät termeinä formaaliin koulutukseen. Ne ovat tai ovat olleet osa ammatillista koulutusta. Aiemmin käytetyn työharjoittelu-mallin tarkoituksena oli opiskelijan tutustuttaminen työelämään ja toisaalta koulussa opittujen asioiden harjoittelu käytännössä. Nykymallin mukaisessa työssäoppimisessa sen sijaan on kyse oppimisesta työssäoppimispaikalla, oikeissa työtehtävissä. Tavoitteena on että osa tutkinnon osaamisvaatimuksista opitaan työpaikalla. Työssäoppiminen on aiemmin käytössä ollutta työharjoittelumallia suunnitelmallisempaa ja tavoitteellisempaa oppimista.

Työssä oppiminen käsitteenä liittyy elinikäiseen oppimiseen ja työssä opitut asiat liittyvät tiivistä työympäristöön. Käytännössä on kyse työn tekemisen ohessa tapahtuvasta oppimisesta tai esimerkiksi työntekijän työhön perehdytyksen yhteydessä

tapahtuvasta oppimisesta. Työssä oppimista voisi olla esimerkiksi ns. hiljaisen tiedon siirtyminen kokeneemmilta työntekijöiltä vähemmän kokeneille.

5.3 Lainsäädäntö työssäoppimisen taustalla

Työssäoppimista säätelevät sekä laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, muutokset 601/2005) että asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998, muutokset 603/2005).

6 TYÖSSÄOPPIMINEN RAKENNUSALALLA

6.1 Työssäoppijan näkökulma työssäoppimiseen

Työssäoppiminen mahdollistaa oppilaitoksessa opitun teorian siirtämisen käytännön työtehtäviin. Teoriaopinnoissa vaikeasti hahmotettavat asiat selkeytyvät työmaan erilaisissa työtehtävissä ja työpaikkaohjaajan sekä muiden ammattihenkilöiden avustuksella voidaan vahvistaa ammatillista osaamista.

Työmaalla tarvittavien vuorovaikutustaitojen ja eri ammattiryhmien huomioon ottamisen oppiminen tapahtuu joustavasti työn ohessa. Osalla opiskelijoista työssäoppiminen saattaa olla ensimmäinen kosketus rakennustyöhön, työmaan olosuhteisiin ja työmaalla toimimiseen, joten opittavaa riittää aivan perustaidoissakin.

Työssäoppimisjakso antaa opiskelijalle mahdollisuuden esitellä potentiaaliselle työnantajaehdokkaalle omaa osaamistaan, motivaatiotaan, oppimis- ja yhteistyötaitojaan. Jyvässeudun kokoisilla rakennusalan työmarkkinoilla, joilla suuri osa työnantajista tuntee toisensa, voi annetuilla näytöillä olla työuran alkamisen ja jatkumisen kannalta oleellista hyötyä, joskus valitettavasti myös haittaa.

6.2 Työpaikan ja työpaikkaohjaajan näkökulma työssäoppimiseen

Rakennusalalle on ennustettu ensi vuosikymmenellä syntyvän pulaa osaavasta työvoimasta. Juuri ohitetun korkeasuhdanteen aikana yrityksillä oli jo yleisesti vaikeuksia löytää osaavaa henkilöstöä. Tällä hetkellä vallitseva taloudellinen lama siirtää yritysten rekrytointitarpeita jonkin verran eteenpäin, toisaalta laman seurauksena rakennusalalta saattaa lopullisesti poistua henkilöstöä, joiden tilalle on saatava uuden nousukauden alkaessa osaavia ammattilaisia. Työssäoppiminen tarjoaa yrityksille loistavan mahdollisuuden päästä valitsemaan alalle tulevasta työvoimasta kehityskelpoisimmat itselleen, toisaalta yritysten tulee markkinoida itseään kiinnostavana työpaikkana. Koska yhden työntekijän kouluttaminen ja sisään ajaminen yrityksen toimintatapoihin vie paljon aikaa ja aiheuttaa runsaasti kustannuksia, ei yrityksillä ole juuri varaa väärin tai huonoihin rekrytointeihin.

Yrityksen ja oppilaitoksen jo olemassa oleva hyvä yhteistyö tarjoaa myös hyvän mahdollisuuden työntekijöiden jatkokouluttamiseen esim. ammatti- ja erikoisammattitutkinnon tai lyhytkurssien muodossa. Yrityksen osaamisen kehittäminen lähtee kuitenkin yksittäisen työntekijän halusta kehittää omaa ja yhteistä osaamista.

Jokaisen uuden työntekijän perehdyttäminen vaatii resursseja ja siitä luonnollisesti seuraa kustannuksia. Työssäoppijan perehdyttäminen on käytännössä vähintäänkin yhtä paljon resursseja vaativa toimenpide kuin jo alalla olleen työntekijän perehdyttäminen. Työssäoppija onkin usein ainakin työssäoppimisjakson alkuvaiheessa enemmän kustannustekijä kuin ilmaista tai halpaa työvoimaa työssäoppimispaikalle.

Työssäoppimisjakson edetessä työssäoppija tarvitsee enemmän tai vähemmän jatkuvaa ohjausta perehtyessään erilaisiin työtehtäviin. Työpaikkaohjaajan asenne ja ohjaustaidot ovat avainasemassa työssäoppijan sopeutumisessa työssäoppimispaikkaan. Työpaikkaohjaajan kyky antaa kannustavaa ja opiskelua tukevaa palautetta on ensiarvoisen tärkeää opiskelijan oppimismotivaation säilyttämiseksi ja hyvän oppimistapahtuman ja oppimisen varmistamiseksi. Ohjaajan tulee tulla toimeen hyvin erilaisten ja erilaisista olosuhteista tulevien työssäoppijoiden

kanssa. Oman lisänsä ohjaamiseen, maahanmuuttajien koulutusmäärien lisääntyessä, tulee jatkossa antamaan ohjaajien kasvavat kielitaitovaatimukset.

Työpaikkaohjaajan oman ammatillisen kehittymisen kannalta ohjaustilanteilla voi olla yllättävänkin suuri merkitys. Ohjaustilanteissa ohjaaja joutuu pohtimaan tarkkaan ohjaamiensa työtehtävien tekotapoja ja perusteita ja perustelevaan esittämiään asioita työssäoppijalle. Pohdintojen ja asioiden kyseenalaistamisen seurauksena saattaa olla esim. työtapojen kehittyminen, josta koituu hyötyä myös yritystasolla.

7 TYÖSSÄOPPIMISEN PEDAGOGISET PERIAATTEET

7.1 Työssäoppiminen

Työssäoppimista on määritelty eri lähteissä monin eri tavoin. Petri Pohjonen on kirjassaan määritellyt työssäoppimisen seuraavasti:

Työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Se varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Mentorilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta ja hän hallitsee työkokonaisuuden. (Pohjonen 2001, 226-227)

Määritelmässä tulee hyvin esiin työssäoppimisen suunnitelmallisuus, ohjaus ja reflektointi sekä työssäoppijan oma motivaatio. Näiden osatekijöiden olemassaolo varmistaa hyvän oppimistuloksen. Työssäoppimiseen liittyy myös monia muita tärkeäksi koettuja osatekijöitä. Näitä tärkeitä työssäoppimisen periaatteita Pohjosen (2005, 84) mukaan ovat:

- Oppimisen tulee olla organisoitua, ohjattua ja tavoitteellista.
- Oppimisen tulee tapahtua työpaikalla tai aidossa ympäristössä.

- Ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä ja formaalien opintojen avulla.
- Osaamisen vaatimukset tulee tunnistaa, jotta niihin voidaan vastata.
- Oppijan reflektiivisten valmiuksien merkitys on tärkeä.
- Elämäkokemuksen merkitys: jo opittu on otettava huomioon prosessia kehitettäessä.
- Kokemuksen kautta tapahtuva ajattelu ja oppiminen korostuvat.
- Yhteistoiminnallinen oppiminen kollegoiden kanssa ja kollegoilta on tärkeää.
- Oppimisen kokonaisuudet on räätälöitävä opiskelijan osaamisesta ja työelämän tarpeista lähtien.
- Oppijan motivaatiolla on merkitystä.

Cedefopin (1996, 444,461) mukaan työssäoppiminen tapahtuu jatkuvana työn yhteydessä, ja oppiminen antaa työntekijälle mahdollisuuden kehittää tietojaan, taitojaan ja pätevyyttään omassa ammatissaan. Lisäksi oppimisprosessi tapahtuu osana työtä, jolloin käytettävä aika on rajallista ja prosessia sekä tuloksia valvotaan tarkasti.

7.2 Kokemuksellinen oppiminen

Pohjonen nojaa kirjassaan Työssäoppiminen, ammatillisen osaamisen perusta (2005, 86) Deweyn ajatuksiin kokemuksellisesta oppimisesta, joiden mukaan oppimiseen liittyy kokemuksen ja siihen liittyvän teorian jatkuva kriittinen tarkastelu, jonka lähtökohtana on historia ja sen tuoma kokemus. Todellinen oppiminen päättyy helposti siihen, mitä ennen on ollut, toisin sanoen painotetaan vanhojen asioiden oppimista. Oppimisen ja opettamisen ongelma on se, miten oppijat saadaan motivoitua ottamaan selvää aiemmista asioista niin, että kokemuksia voidaan käyttää tulevaisuudessa hyväksi.

Toisaalta varsin monet rakentamisen työtavat perustuvat vanhojen työtapojen kautta kehittyneisiin nykyisiin toimintamalleihin. Koska rakennusosalalla olosuhteet ja työtehtävät vaihtelevat runsaasti on ns. vanhojenkin työtapojen tuntemisesta usein

merkittävää hyötyä. Tärkeää on kuitenkin hallita perusteet ja osata soveltaa tietoja ja taitoja.

Pohjosen mukaan Dewey (1938/ 1997) perustaa näkemyksensä kahdelle kulmakivelle, jotka ovat jatkuvuus ja vuorovaikutus. Työssäoppimisen eräs merkittävä piirre on se, että huolehditaan kokemusten jatkuvuudesta. Oppijoita tulee kannustaa ymmärtämään oma merkityksensä sosiaalisessa yhteisössä, ja toisaalta työtehtävien tulee olla todellisia ja niillä tulee olla merkitystä työprosessissa. Vapaa kommunikaatio, ideoiden vaihto ja aiemmat kokemukset ovat oppimisessa tärkeitä elementtejä. Dewey (1938/ 1997) lisää vielä, että kasvulle on tyypillistä jatkuvuus ja se, että se perustuu oppijan intentioihin ja vuorovaikutukseen ja oppija itse määrittelee kasvunsa suunnan.

Hyvin hoidettuun työssäoppimiseen liittyy olennaisena osana mielekkäät työtehtävät, jotka yleensä tarkoittavat kokonaisuuden kannalta merkityksellisiä työtehtäviä. Esimerkkinä voidaan rakennusalalla ajatella vaikkapa asennuskohteiden valmistelua asennusryhmille. Kyseessä on asennustyön kannalta tärkeä työtehtävä joka on pakko tehdä, mutta useita kertoja toistuvana työtehtävänä se ei välttämättä ole työssäoppijan motivaation tai työtaidon kehityksen kannalta parasta mahdollista työssäoppimista. Yksittäisenä työtehtävänä, ja varsinkin kun työtehtävän merkitys työssäoppijalle huolellisesti esitetään, vahvistaa se työprosessien kokonaiskuvan kehitystä.

Järvisen, Koiviston ja Poikelan (2000, 95) mukaan asettaessaan oppimisen tavoitteita kouluttaja joutuu päättämään mielessään, on kyse vain tiedon jakamisesta koulutettaville ja riittääkö pelkkä tiedon siirtäminen haluttujen käyttäytymisen muutosten aikaansaamiseksi. Jos oppimisessa hyödynnetään vielä sosiaalista vuorovaikutusta ja yhteistoimintaa, kyetään työssä oppimiselle asetetut tavoitteet saavuttamaan mahdollisimman hyvin.

Eteläpellon (1993, 120-121) mukaan kokemuksellisen oppimisen pohjana on , että oppiminen ymmärretään yksilön omakohtaiseen kokemukseen perustuvaksi tiedon rakentamisprosessiksi, jossa keskeisenä tekijänä on toiminnassa saatujen kokemusten reflektointi. Sekä kokemusten että niiden reflektoinnin tavoitteena on sellainen osaamisen kehittyminen, joka merkitsee esimerkiksi ilmiön parempaa ymmärtämistä ja sen käsitteellistämisen kehittymistä.

7.3 Reflektiivinen ajattelu

Keskeinen kokemukselliseen oppimiseen liittyvä käsite on reflektointi. Deweyn (1929/1999, 100-192) mukaan reflektiivisen tiedon arvo on ainutlaatuinen.

Kokeminen keskinäisissä yhteyksissä ja vuorovaikutuksissa mahdollistaa uuden tavan olla erilaisten objektien kanssa tekemisissä. Näin voidaan taas synnyttää uudenlaisia koettuja objekteja - uudenlaista osaamista.

Reflektio määrittelee, mitä kokemuksessa itse asiassa tapahtuu, mitä se tarkoittaa, mitä asialle kenties tulee tehdä ja kuinka siihen tulee reagoida. Reflektio on tiedon muokkaamista ja jäsentämistä kokemusten avulla. Reflektio on mentaalinen toiminto, jota voisi kuvata datan kokoamiseksi ja jäsentämiseksi kokemuksistamme.

Prosessioimme voidaksemme antaa kokemuksillemme merkityksiä ja tehdä niistä toimintaa johtavia päätöksiä. Reflektio kohdistuu sekä omaan että toisten tekemisiin ja tarpeisiin. Nopeasti uudistuvissa tilanteissa yhä tärkeämmäksi on tullut toisten ihmisten ja heidän tarpeittensa huomioiminen. (Pohjonen 2005, 87, Seibert 1996; Ruohotie 1998, 77-78)

7.3.1 Reflektion keskeisimpiä käsitteitä

Reflektion keskeisimpiä käsitteitä Pohjosen (2005, 87), (Seibert 1996, 250; Ruohotie 1998a, 113) esittämänä

Reflektio: vahvistaa opittua käyttäytymistä ja johtaa uusiin tai korkeamman tason abstraktioihin.

Reflektiivinen tarkastelu: huolellista pohdintaa. Kuvausta jonka tavoitteena on tilanteiden ja niiden merkitysten ymmärtäminen.

Sisällön reflektointi: omien havaintojen, tunteiden, ajatusten ja tekojen pohdintaa.

Prosessin reflektointi: ongelmien ratkaisuun käytettyjen strategioiden pohdintaa.

Perusteiden reflektointi: omille kokemuksille annettujen merkitysten tiedostaminen ja kriittinen arviointi.

Reflektiivisyys: oman itsen ymmärtämiseen liittyvä ajattelu.

Toiminnan aikana tapahtuva reflektio: sen pohdintaa mitä kulloinkin on tekemässä.

Toiminnan jälkeen tapahtuva reflektio: kokemuksen pohdintaa jälkeenpäin.

7.4 Kokemusten ja reflektion merkitys työssäoppimisessa

Petri Pohjonen on kirjassaan Työssäoppiminen, ammatillisen oppimisen perusta (2005, 91) selventänyt kokemusten ja reflektion merkitystä työssäoppimisessa seuraavasti:

- Oppija löytää kokemuksen kautta yhteyden menneiden saavutusten ja nykyisten olemassa olevien asioiden välillä.
- Kasvu on jatkuvaa, se perustuu oppijan intentioihin sekä vuorovaikutukseen, ja oppija itse määrittelee kasvunsa suunnan
- Kokemusten kautta oppimista ohjaa ymmärrys asiaan liittyvien syiden ja vaikutusten sekä keinojen ja seurausten suhteista.
- Opiskelijaa ohjataan ymmärtämään omien kokemustensa aktiivinen hyödyntäminen ja muokkaaminen prosessissa.
- Oppiminen työpaikalla ei tapahdu tyhjiössä. Onnistuminen on kiinni organisaatiosta ja koko vaikuttavasta ympäristöstä.
- Reflektio on toiminto, jossa jäsenämme kuvaamme datan uudelleen kokemusten kautta.
- Reflektio kohdistuu sekä omiin että toisten tekemisiin ja tarpeisiin.
- Kriittisessä reflektiossa asetamme kyseenalaiseksi jonkin käsiteltävän ongelman vakiintuneen määritelmän.
- Työssäoppimisessa reflektion avulla ja kokemusten kautta tapahtuu oppimista mm. siten, että oppiminen rakentuu jo olemassa olevien kokemusten nojalla, mutta erityisesti mahdollistaa uusien kokemusten merkityksien muodostumisen ja niiden hyödyntämisen oppimisessa.

Bandura (1986, 1997) on käyttänyt termiä itsesäätely tai itsetehokkuus, jolla hän tarkoittaa sitä, että oppiminen on suurelta osin ihmisen henkilökohtaista hallintaa.

Oppijan omat kyvyt vaikuttavat mm. siihen, että vähäinen itsetehokkuus estää yksilön

pätevyyden tehokkaan käytön. Toisaalta taas mitä suurempi on itsetehokkuus, sitä paremmin oppija jaksaa keskittyä tavoitteidensa saavuttamiseen. Bandura korostaa itsetehokkuuden tärkeyttä oppimisessa, ja hänen mielestään motivoivia ovat esimerkiksi sellaiset tapahtumat, joita ihminen voi itse hallita ja jotka sitä kautta lisäävät käyttäytymisen tehokkuutta ja parantavat motivaatiota.

Ruohotie (1997, 112-114) tiivistää Banduran itsesäätelyteorian keskeisiä tekijöitä ja niihin liittyvän itsesäätelymekanismin luonnehdintaa seuraavasti:

- Itsetarkkailun avulla yksilö saa informaatiota, jota hän tarvitsee voidakseen asettaa realistisia tavoitteita ja pystyäkseen arvioimaan etenemistään niiden suunnassa. Lisäksi hän kykenee muuttamaan pinttyneitä ajattelutapojaan.
- Suorituksiaan tarkkaileva oppija asettaa itselleen kehittymistavoitteita, jotka auttavat häntä ponnistelemaan niiden saavuttamiseksi ja helpottavat hänen omien reaktioidensa arviointia. Tärkeää on myös toimijan asenne: korostaako hän onnistumisia vai epäonnistumisia.
- Esimerkin vaikutus yksilön toimintaan ja henkilökohtaisten standardien valintaan on joka tapauksessa suuri.
- Objekttiivinen itsearviointi on vaikeaa, koska oikeaa riittävyyden mittaa ei ole olemassa. Tämä taas johtaa sosiaalisiin vertailuihin ja myös muiden kuin omien tulosten tuntemiseen.
- Yleensä ihminen pyrkii parantamaan entisiä saavutuksiaan, joten hän käyttää riittävyytensä arviointiin omia aiempia saavutuksiaan ja asettaa uusia, vaativampia tavoitteita itselleen.
- Tärkeää on se että ihminen itse arvostaa toimintaa. Jos näin ei ole, hän ei juuri panosta koko asiaan.
- Itsesäätelyreaktiota säätelee myös se, kuinka koemme pystyvämme vaikuttamaan toimintaamme määrääviin tekijöihin. Ihminen on tyytyväisempi, jos hän voi tulkita onnistumisen olevan tulos omista kyvyistään ja ponnisteluistaan.
- Konkreettiset yllikkeet ja käyttäytymisen affektiivisten elementtien ennakointi muodostavat toimintoja säätelevän mekanismin. Osaan em. tekijöistä oppija voi itse vaikuttaa, kuten vapaa-aikaan, rentoutumiskeinoihin ja lepoon. Esimerkiksi näitä tekijöitä voi oppija käyttää palkitsemiskeinoina. Itseen

palkitsevanopiskelijan on todettu onnistuvan yleensä paremmin kuin kovin tiukassa ohjauksessa olevan tai vaille palkitsemista jäävän.

- Hyvään suoritukseen johtavat tekijät voivat olla erilaisia taidon kehittymisen eri vaiheissa: alussa tarkkaavaisuudella on merkitystä ja myöhemmin korostuvat motivaatiotekijät.

7.5 Työn vaatimukset

Työ määrittää ne pätevyys- ja osaamisvaatimukset jotka ovat relevantteja työn tekemisen ja työn kehittämisen kannalta. Kyseisiin vaatimuksiin liittyvät termit kvalifikaatio, kompetenssi ja ammattitaito. Jaakkola (1995, 113-118) on kuvannut käsitteitä seuraavasti:

- Kvalifikaatio kuvaa lähinnä työtehtävistä tai työtehtävän muutoksista johdettuja yksittäisiä tai ryhmiteltyjä taitovaatimuksia, jotka kohdistuvat joko yksilöön tai ammattiryhmään sekä eri työtehtävien sisältöalueita, jotka työntekijän tulee hallita tietyssä ammatissa tai työssä.
- Kompetenssi (pätevyys) on kokonaisuus, joka koostuu yksittäisistä työ- tai ammattitoiminnan kvalifikaatiovaatimuksista sekä yksilöltä vaadittavasta osaamisesta. Pätevyyteen kuuluu esimerkiksi se, mitä henkilön tulee eri tasoilla hallita.
- Taito käsitteellä kuvataan henkilön omaksumaa tai oppimaa kykyä osata tehdä tietty ennalta määrätty tehtävä. Taidot ovat subjektiivisia, henkilökohtaisia ja niiden suhde kvalifikaatioihin muotoutuu sen mukaan, kuinka hyvin yksilö hallitsee tai on omaksunut työn tai ammatin vaatimukset.

Pohjola (2005, 109) on tarkastellut ammattitaitovaatimuksia ja osaamisen kokonaisuutta ja nostanut esiin mm. seuraavia havaintoja:

- Ammattien edellyttämät kvalifikaatiovaatimukset muuttuvat ammattien muutoksen ja myös jatkuvien sisältöjen muutosten vuoksi.
- Yksilöiden osaamisen kokonaisuus muodostuu joko työssä tai kouluympäristössä opittavista asioista.

- Yksilöiden osaamiseen liittyy paljon myös sellaisia ominaisuuksia, joita ei suoranaisesti voi opettamalla opettaa, vaan ne on hankittava kokemusten kautta.

8 POHDINTO

Työssäoppimisesta on julkaistu lukuisia erilaisia oppaita. Oppaista löytyy kyllä paljon työssäoppimiseen liittyvää tietoa, ongelma vain vaikuttaa olevan se että usein samoissa oppaissa käsitellään sekä opetussuunnitelmaperustaista että näyttötutkintoperustaista koulutusta ja samaan yhteyteen on vielä lisätty opetussuunnitelmaperustaisen koulutuksen ammattiosaamisen näytöt ja näyttötutkintoperustaisen koulutuksen tutkintotilaisuudet. Lisäksi oppaat on usein kirjoitettu siten, että ne ovat mahdollisimman yleispäteviä, jolloin niitä voidaan jakaa hyvin monenlaisten alojen työssäoppimispaikoille ja muille työssäoppimisen intressiryhmille.

Termeiltään oppaat on yleensä kirjoitettu täysin oikein, mutta koska työpaikoilta puuttuu kyseisten termien tuntemus, osa oppaissa olevasta tiedosta jää ymmärtämättä tai lukematta. Oppaiden sisältämä tietomäärä on yleensä suuri, jolloin sivujakin on paljon. Seurauksena saattaa olla lukukiinnostuksen väheneminen, jolloin tieto ei taaskaan tavoita lukijaa.

Työssäni Jyväskylän aikuisopiston rakennusalan kouluttajana olen konkreettisesti havainnut työssäoppimisen ohjeistuksen puutteet. Selkeimpänä puutteena on ollut varsinkin uusille työssäoppimispaikoille jaettavan lyhyen, täsmällisen, tiettyihin perusasioihin liittyvän ohjeen puuttuminen. Ongelmaa ei niinkään ole ollut niillä työssäoppimispaikoilla, joilla työssäoppijoita on ollut jo aiemmin, vaan niillä, jotka paikkoina ovat uusia. Vaikka työssäoppimisesta tehdään aina kirjallinen sopimus ja sopimusta tehtäessä keskustellaan työssäoppimiseen liittyvistä asioista, on tietyillä asioilla taipumusta kiireessä unohtua tai asiat muistetaan ”väärin”.

Miksi sitten tarvitaan uusia työssäoppimispaikkoja? Näyttötutkintoperusteisen rakennusalan perustutkinnon suorittaakseen on tutkinnon suorittajan suoritettava kuusi erilaista tutkinnon osaa, kaksi kaikille pakollista osaa ja neljä valinnaista osaa. Jos tutkinnon suorittajalla ei ole aiempaa riittävää osaamista, eli hän ei voi suoraan osallistua tutkintotilaisuuteen, ohjataan hänet tutkintoon valmistavaan koulutukseen. Valmistava koulutus sisältää opiskelijan valinnoista riippuen noin 30- 40 erilaista työtehtäväkokonaisuutta, jotka on johdettu tutkinnon perusteiden ammattitaitovaatimuksista. Kyseisten tehtävien opettelu ja harjoittelu työmaalla, työssäoppiminen, vaatii lähes aina usean erilaisen työssäoppimispaikan löytämisen, eikä sellaista lähimainkaan aina löydy yrityksistä, joissa työssäoppijoita olisi jo aiemmin ollut. Usein jonkin tietyn työvaiheen, esim. parkettiasennuksen, työssäoppimispaikka löytyy yksityishenkilön hallinnoimasta korjaus tai uudisrakennusprojektista.

Suunnitellessani ja kirjoittaessani työssäoppimisen ohjeita, oli tavoitteena mahduttaa ohjeet muutamaan sivuun. Valmistunut ohje on neljän sivun mittainen. Toivottavasti mielestäni selkeä ja ”väljä” ulkoasu jaksaa johtaa lukijan ohjeen loppuun saakka. Pieniä vaikeuksia on ollut ohjeiden rajaamisessa vain välttämättömiin sekä tekstin sanamuotojen yksiselitteisyydessä. Ohjeen tuli olla sellainen, että se ei sodi olemassa olevia lakeja, asetuksia tai Jyväskylän aikuisopiston omaa ohjeistusta vastaan. Tästä syystä ohjetta ovat oikolukeneet aikuisopiston rakennusalan kouluttajat ja Teollisuus- koulutusalan koulutuspäälliköt.

9 LÄHTEET

CEDEFOP. 1996. Glossarium. European Centre for the Development of Vocational Training. Thessaloniki.

Dewey, J. 1938/1997. Experience & Education. New York: Touchstone.

Dewey, J. 1929/1999. Pyrkimys varmuuteen. Tutkimus tiedon ja toiminnan suhteesta. Gaudeamus. Oy Yliopistokustannus University Press Finland. Tampere: Tammer-Paino.

Eteläpelto, A. 1993. Oppijalähtöisen osaamisen kehittäminen. Teoksessa A. Eteläpelto & R. miettinen (toim.), Ammattitaito ja ammatillinen kasvu. Kasvatustieteiden tutkimuslaitoksen 25-vuotisjuhla-julkaisu. Helsinki: Painatuskeskus

Jaakkola, R. 1995. Työelämän ja koulutuksen käsitteistöä. Opetushallitus.

Järvinen, A., Koivisto, T. ja Poikela E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. Juva. WS Bookwell.

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Väitöskirja. Tampereen yliopisto Juvenes Print.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen, ammatillisen osaamisen perusta. Ps-kustannus.

Ruohotie, P. 1997. Oppimalla osaamiseen ja menestykseen. Edita.

Ruohotie, P. 1998. Motivaatio, tahto ja oppiminen. Edita.

10 LIITTEET

LIITE 1. OHJEITA TYÖSSÄOPPIMISPAIKALLE



OHJEITA TYÖSSÄOPPIMISPAIKALLE

Mitä työssäoppiminen on?

Opetushallituksen laatimien tutkinnon perusteiden mukaan työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva osa ja koulutuksen järjestämisuoto, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla. Se on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisen on tarkoitus parantaa opiskelijan ammatillista osaamista ja kehittää opiskelijan valmiuksia sekä työelämää että elinikäistä oppimista varten.

Tutkinnon perusteissa on määritelty rakennusalan perustutkinnossa vaadittava ammattitaito ja osaamistavoitteet sekä tutkinnon suorittamiseen liittyvien työtehtävien arviointiperusteet ja osaamisen osoittamistavat. Kunkin työssä oppimisjakson tavoitteet johdetaan edellä mainituista tutkinnon perusteista. Lisätietoja työssä oppimisesta löytyy TONET-tietopalvelusta, osoitteesta <http://www.edu.fi/tonet>

Tutkintoon valmistava koulutus

- työssäoppija on opiskelijana tutkintoon valmistavassa koulutuksessa
- opiskelijalla on olemassa lista tutkinnon perusteiden mukaisista osaamistavoitteista
- osa osaamistavoitteista on tarkoitus oppia työmaalla aidoissa työtehtävissä
- valmistavan koulutuksen yhteydessä tehdään tutkintosuorituksia

Työssäoppimissopimus

- tehdään aina kirjallisena
- sopijaosapuolina työssäoppimispaikka, työssäoppija ja oppilaitoksen edustajana vastuukouluttaja
- sopimuksen allekirjoittavat työssäoppimispaikan edustaja, työssäoppija ja oppilaitoksen edustaja

Työaika

- työmaan normaali työaika, esim. 7.00-15.30
- kaikki vuoden arkipäivät työmaan normaalikäytännön mukaan
- poikkeamat työajasta sovitaan työssäoppimispaikalla
- opiskelija täyttää itse päivittäin työaikaseurantalomaketta, työnohjaaja kuittaa, lomake palautetaan oppilaitokselle
- lähiovetuspäivät näkyvät opiskeluaikataulussa

Työpaikkaohjaaja

- on työpaikalla opiskelijan ohjaamiseen nimetty henkilö

Vakuutusturva

- opiskelijalla on oppilaitoksen kautta vakuutusturva voimassa kun työssäoppimissopimus on allekirjoitettu

Työsuojeluvastuu

- työsuojeluvastuu on yrityksellä tai yksityishenkilöllä joka allekirjoittaa työssäoppimissopimuksen

Vastuu vahingoista

- työnantaja on vastuussa työssäoppijan aiheuttamista vahingoista
- vrt. työturvallisuus ja perehdyttäminen

Työturvallisuus

- normaalit rakennustyömaiden työturvallisuuskäytänteet
- työmaa vastaa työturvallisuudesta ja työhön perehdyttämisestä
- työhön perehdyttäminen
 - ❖ normaali lakisääteinen perehdyttäminen
 - ❖ kerrotaan työtehtävien työhjeet ja laatuvaatimukset
 - ❖ opastetaan oikeisiin ja turvallisiin työskentelytapoihin
- työturvallisuuskorttikoulutuksen, tulityökorttikoulutuksen ja EA-1 kurssin opiskelija suorittaa tai on jo suorittanut oppilaitoksella (em. kurssit ovat koulutuksen alkuvaiheessa)

Henkilökohtaiset suojaimet

- oppilaitokselta opiskelija saa kuulo- ja silmäsuojaimet sekä kypärän
- muut mahdollisesti tarvittavat suojaimet opiskelijalle antaa työssäoppimispaikka

Työvaatetus

- oppilaitokselta opiskelija saa käyttöönsä avohaalarin, työtakin ja turvakengät
- muilta osin opiskelija käyttää omia tai työssäoppimispaikan luovuttamia työvaatteita

Työterveyspalvelut

- opiskelijaterveydenhuolto on opiskelijan käytettävissä

Työssäoppimisen suunnitelma

- opiskelija tekee suunnitelman keskusteltuaan työssäoppimispaikan vastuuhenkilöiden kanssa
- suunnitelmaan kirjataan työssäoppimisen aikana tehtävät työt
- henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, oma osaaminen ja tutkinnon perusteet linjaavat tulevia työtehtäviä
- oppilaitoksen kouluttaja hyväksyy suunnitelman

Työssäoppimisen arviointi

- arviointikeskustelu pidetään työssäoppimisjakson lopussa
- arviointikeskustelussa paikalla opiskelija, työssäoppimispaikan työnohjaaja ja oppilaitoksen kouluttaja
- kouluttaja kirjaa saadun palautteen

Oppimispäiväkirja

- opiskelija täyttää lomakkeeseen päivittäin tekemänsä työtehtävät

Palkan maksaminen työssäoppijalle

- jos työssäoppijalle halutaan maksaa palkkaa, tulee työssäoppijan kanssa solmia työsopimus
 - ❖ tällöin työssäoppimissopimus ei enää ole voimassa
 - ❖ työantajalla on normaalit työnantajan velvollisuudet
 - ❖ työssäoppijan tulee anoa oppilaitokselta lupa työntekoon opiskelujen aikana

Työssäoppimissopimuksen päättyminen

- sopimuksessa sovitun ajan päättyessä tai
- työsopimuslain 43 § mukaisin perustein tai

- mikäli työssäoppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen muutoin vaarantuu tai
- opiskelija sitoutuu työelämään ja solmii työsopimuksen jonkun työnantajan kanssa

Rakennusalan perustutkinnon suorittaminen näyttötutkintona

- perustutkinto muodostuu kuudesta tutkinnon osasta
- kustakin osasta järjestetään tutkintotilaisuus, jossa tutkintoa suorittava opiskelija osoittaa osaamistaan tekemällä työmaalla tutkinnon perusteiden mukaista työtehtävää
- tutkintosuoritus sisältää opiskelijan tekemän ennakkosuunnitelman, varsinaisen työn tekemisen ja suorituksen jälkeisen itsearvioinnin
- oppilaitos vastaa tutkintosuoritusten arviointien järjestelyistä
- tutkinnon perusteet löytyvät osoitteesta
http://www.oph.fi/julkaisut/2008/rakennusalan_perustutkinto.pdf

Jyväskylän aikuisopisto järjestää valmistavaa koulutusta seuraavissa rakennusalan perustutkinnon talonrakentajan osaamisalan osissa

4.1 Kaikille pakolliset tutkinnon osat

4.1.1 Perustustyöt

4.2.1 Runkovaiheen työt

4.5 Valinnaiset tutkinnon osat

Valittava neljä osaa

4.5.1 Sisävalmistusvaiheen työt

4.5.2 Ulkoverhous- ja kattotyöt

4.5.3 Muuraus

4.5.4 Laatoitus

4.5.5 Raudoitus ja betonointi

4.5.6 Rappaus

4.5.7 Muottityöt

4.5.8 Teräsrakentaminen

4.5.10 Hirsirakentaminen

4.5.11 Korjausrakentaminen

4.5.12 Teline rakentaminen

4.5.13 Ikkunatyöt