



TYÖPAIKKAKOULUTTAJAN KOULUTUKSEN KEHITTÄMINEN SAVON OPPISOPIMUSKESKUKSESSA

Maila Makkonen

**Kehittämishankeraportti
Joulukuu 2007**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

| | | |
|--|--|---------------------------------|
| Tekijä(t) Sukunimi, Etunimi Makkonen, Maila | Julkaisun laji Kehittämishankeraportti | |
| | Sivumäärä 35 | Julkaisun kieli Suomi |
| | Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka | |
| Työn nimi Työpaikkakouluttajan koulutuksen organisoiminen ja kehittäminen Savon oppisopimuskeskuksessa | | |
| Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu | | |
| Työn ohjaaja(t) Karppinen, Juhani | | |
| Toimeksiantaja(t) Savon koulutuskuntayhtymä, Savon oppisopimuskeskus | | |
| Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeen keskeisenä tehtävänä oli kehittää Savon oppisopimuskeskuksen järjestämää koulutusta työpaikkakouluttajille. Viitekehyksenä oli kehittävän työntutkimuksen malli, jota sovellettiin koulutustarpeen määrittämiseen ja koulutusohjelman laatimiseen.</p> <p>Oppisopimuskoulutus saa entistä enemmän painoarvoa ammattitaitoa kehittävänä koulutusmuotona. Opetushallituksen antamien tietojen mukaan vuonna 2007 oppisopimusten määrä on noin 36.000. Tällä pyritään osaltaan täyttämään sitä työvoimavajetta, mikä syntyy, kun suuret ikäluokat ovat jäämässä eläkkeelle.</p> <p>Oppisopimuskoulutuksessa suoritetaan pääsääntöisesti keski-asteen ammatillisia tutkintoja. Työpaikalla oppimisympäristönä on erittäin suuri merkitys, kun käytetään vertailulukua 80/20, kertyy opiskelijan tutkinnon edellyttämä osaaminen työpaikalla vertailuluvun 80 verran. Oppilaitos antaa teoreettista ja tukevaa koulutusta vertailuluvun 20 verran.</p> <p>Työnantaja velvoitetaan nimeään henkilöstöstään työpaikkakouluttajan, joka vastaa työpaikalla tapahtuvasta oppimisesta. Selventääksemme työpaikkakouluttajalle hänen rooliaan kehitin työpaikkakouluttajan koulutusohjelman, josta on tullut kiinteä osa Savon oppisopimuskeskuksen toimintaprosessia.</p> | | |
| Avainsanat (asiasanat) Oppisopimus, työpaikkakouluttaja, työpaikkakouluttajakoulutus | | |
| Muut tiedot - | | |

| | | |
|---|--|----------|
| Author(s) Makkonen, Maila | Type of Publication Development project report | |
| | Pages 35 | Language |
| | Confidential <input type="checkbox"/> Until _____ | |
| Title Organization and development of training for on-the-job-trainers at Savo Apprenticeship Center | | |
| Degree Programme Teacher education College | | |
| Tutor(s) Mr. Karppinen, Juhani | | |
| Assigned by Savo Apprenticeship Center | | |
| Abstract <p>The main task of my project development was to develop the training for on-the-job-trainers arranged by Savo Apprenticeship Center. Development was carried out according to a developmental work research model, which was used of defining the need of training and of making plans for training program.</p> <p>The apprenticeship training has more and more emphasis when talking about skills developing training models. According to the figures given by Finnish National Board of Education there will be nearly 36.000 apprenticeship trainees at the end of 2007. The lack of labour which is taking place when big age groups are retiring is partly aimed to fill with apprenticeship schooling.</p> <p>The apprenticeship training is upper secondary vocational education and training in which the working place has great importance as learning environment. When using the comparative figures 80 vs. 20, the skills required by qualifications are accumulated 80 on-the-job-training. Vocational institutions give theoretical and supporting education with 20.</p> <p>The employer is obliged to name on-the-job-trainer who is responsible for the on-the-job-training. To make on – the-job-trainers clearer their roles I developed the training programme for them, and now this programme is part of functional process in Savo Apprenticeship Training Center.</p> | | |
| Keywords Apprenticeship Training, On-The-Job-Trainer, Training for On-The-Job-Trainers | | |
| Miscellaneous | | |

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| 1. JOHDANTO | 6 |
| 1.1. Yleistä | 7 |
| 1.2. Kehittävä työntutkimus | 7 |
| 1.3. Kehittävän työntutkimuksen vaiheet | 7 |
| 1.4. Kehittämisiongelma ja kehittämiskysymykset | 8 |
| 2. SAVON OPPISOPIMUSKESKUS | 8 |
| 3. OPPISOPIMUSKOULUTUS | 9 |
| 3.1. Yleistä | 9 |
| 3.2. Historia | 9 |
| 3.3. Lainsäädäntö | 9 |
| 3.3.1 Ensimmäinen oppisopimuslaki | 9 |
| 3.3.2 Teoriaopetus osaksi koulutusta | 9 |
| 3.3.3 Nykyinen lainsäädäntö | 10 |
| 3.3.4 Keskiasteen ammatillinen tutkintorakenne | 10 |
| 3.3.5 Näyttötutkintojen tuottama jatko-opintokelpoisuus | 10 |
| 3.3.6 Oppisopimus on määräaikainen työsuhde | 11 |
| 4. OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN OSAPUOLET | 11 |
| 4.1. Opiskelija | 11 |
| 4.2. Työnantaja | 12 |
| 4.3. Oppisopimuskeskus virallisena koulutuksen järjestäjänä | 12 |
| 4.4. Tietopuolisen koulutuksen järjestäjä | 13 |
| 4.5. Työvoimahallinto | 14 |
| 5. AIKUINEN OPPIJANA OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA | 14 |
| 5.1. Oppiminen, mitä se on? | 14 |
| 5.1.1. Oppimisen määrittelyt, työn historialliset kehitystyytit ja opetustyön tyyppien kehitys | 15 |
| 5.1.1.1 Oppimisen määrittelyjä | 15 |
| 5.1.1.2 Työn historialliset kehitystyytit | 16 |
| 5.1.1.3 Opetustyön tyyppien kehitys | 17 |
| 5.2. Oppijan rooli oppisopimuskoulutuksessa | 18 |
| 5.3. Työpaikkakouluttajan rooli oppisopimuskoulutuksessa | 18 |
| 5.4. Oppimisen esteet | 19 |
| 6. AMMATTITAITOA TYÖSSÄ OPPIEN | 20 |
| 6.1. Ammattitaito ja osaaminen | 20 |
| 6.2. Kvalifikaatio ja kompetenssi | 20 |
| 6.3. Ammattitaidon kehittyminen työssä oppien | 21 |
| 6.3.1 Työssäoppimisen käsite | 21 |
| 6.3.2 Työssä oppiminen oppisopimuskoulutuksessa | 22 |
| 6.4. Työssä oppimisen arviointi oppisopimuskoulutuksessa | 23 |
| 6.5. Arvioinnin tehtävät | 23 |
| 6.6. Palautteen antaminen | 24 |
| 6.7. Ammatin hallinnan taitotasot | 24 |
| 7. TYÖPAIKKAKOULUTTAJAN KOULUTUS JA SEN KEHITTÄMINEN SAVON OPPISOPIMUSKESKUKSESSA | 25 |
| 7.1. Nykyisen toiminnan kuvaaminen | 25 |

| | | |
|---------|---|----|
| 7.2. | Toiminnan kehityshistorian ja nykyristiriitojen analyysi | 26 |
| 7.3. | Uuden työpaikkakouluttajakoulutuksen suunnittelu | 26 |
| 7.3.1 | Koulutusohjelman asiasisältö | 26 |
| 7.3.1.1 | Koulutusohjelman asiasisällön alkukartoitus | 26 |
| 7.3.1.2 | Vastaukset kehittämiskysymyksiin | 27 |
| 7.3.1.3 | Koulutusohjelman asiasisällön esittely | 27 |
| 7.4 | Käytännön toteuttaminen | 28 |
| 7.4.1 | Kutsukirje koulutukseen | 28 |
| 7.4.2 | Koulutuksen toteuttamisen aika ja paikka | 29 |
| 7.4.3 | Koulutuspäivien palautteet | 29 |
| 8 | JOHTOPÄÄTÖKSET JA TYÖPAIKKAKOULUTTAJIEN KOULUTUKSEN KEHITTÄMISNÄKYMÄT SAVON OPPISOPIMUSKESKUKSESSA | 30 |
| | LÄHTEET | 32 |
| | LIITTEET | |
| | LIITE 1 Kutsukirje työpaikkakouluttajille | 33 |
| | LIITE 2 Koulutusohjelma kutsun liitteenä | 34 |
| | LIITE 3 Palautelomake | 35 |

1. JOHDANTO

1.1 Yleistä

Ammatilliseen opettajakoulutukseeni liittyvä kehittämistehtävä käsittelee Savon oppisopimuskeskuksessa suunnittelemani ja organisoimaani oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajan koulutusta. Kehittämistehtävääni olen lähestynyt kehittävän työntutkimuksen metodologiaa käyttäen. Hankkeessa tarkastellaan oppisopimukseen yleisesti liittyviä asioita: historiaa, lainsäädäntöä, kerrotaan oppisopimuskoulutukseen liittyvät osapuolet ja niiden tehtävät. Erityisen tärkeinä pidän esille tuomiani pedagogiselta pohjalta käsittelemiä aihealueita, jotka työpaikkakouluttajan on hyvä ymmärtää ja soveltaa omaan työpaikkakouluttajan tehtävään. Pääpaino kehittämistehtävässäni on suunnitella, toteuttaa ja kehittää uusi toteutustapa kouluttaa työpaikkakouluttajia.

Työpaikan merkitys oppimisympäristönä ja opiskelijan tarvitsema ohjaus oppisopimuskoulutuksessa korostuu erityisesti, koska noin 80 prosenttia opiskelijan tutkinnon edellyttämästä ammatin hallinnasta ja tietotaidosta kertyy juuri työpaikalla. Tietopuolinen opetus tukee ja täydentää lopulla 20 prosentilla työssä oppimista. Opiskelija tarvitsee työpaikalla tuekseen henkilön, joka sitoutuu vastaamaan työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta. Tärkeimmät tehtävät ovat perehdyttäminen, työssä oppimisen suunnitelman laatiminen, sopiminen työssä oppimisen järjestelyistä, ohjaus ja tuki sekä arviointi.

Savon oppisopimuskeskuksen tehtävänä virallisena oppisopimuskoulutuksen järjestäjänä on huolehtia siitä, että opiskelija saa tarvitsemansa ohjauksen työpaikalla. Varmistaaksemme, että työpaikkakouluttajalla on riittävät tiedot omasta kouluttajan tehtävästään, sain tehtäväkseni suunnitella ja organisoida tälle kohderyhmälle räätälöity koulutus. Tehtävän suunnittelu ja ensimmäisen koulutuksen toteutus tapahtui vuonna 2006. Oli hieman aiemmin vaihtanut aikuiskouluttajan tehtävät Savon ammatti- ja aikuisopistosta oppisopimuskoordinaattorin tehtäviin Savon oppisopimuskeskukseen. Oma intressini kehittämistyön aikana oli kehittää sellainen toimiva työpaikkakouluttajien koulutusmalli, joka vakiintuu toimivaksi, oppisopimuskoulutusta tukevaksi toiminnaksi. Samalla voin kehittää itseäni pedagogina, koska osallistun myös opetukseen työpaikkakouluttajien lähipäivillä.

1.2 Kehittävä työntutkimus

Yrjö Engström on teoksessaan (1995) esitellyt kehittävän työntutkimuksen mallin ja sen vaiheet. Kehittävän työntutkimuksen vaiheita ovat nykyisen toimintatavan ja ongelmien etnografian kuvaaminen; toiminnan kehityshistorian ja nykyisten ristiriitojen analyysi; uuden toimintamallin suunnittelu, tukeminen ja analyysi; uuden toimintamallin käyttöönoton tukeminen ja analyysi sekä uuden toimintatavan arviointi.

Kehittävän työntutkimuksen yleinen asetelma perustuu toiminta – järjestelmän historian ja ristiriitojen analyysiin, jota kehitetään uusien ratkaisumallien aikaansaamiseksi ja arvioimiseksi.

Kehittävä työntutkimus on myös reflektiivinen tutkimusmenetelmä, jossa reflektio tulee ”Peilistä”, joka voi olla esimerkiksi haastatteluin ja kuvanauhoituksin muodostettu konkreettinen ja havainnollinen työtä koskeva aineisto.

”Peilin” avulla työntekijät voivat analysoida ja arvioida toimintatapaansa, ja samanaikaisesti työn kehitysvaiheista ja ristiriidoista muodostetaan oletus historiallisen analyysin avulla.

1.3 Kehittävän työntutkimuksen vaiheet

Kehittävän työntutkimuksen tavoitteena on toiminnan ekspansiivinen kehittäminen siten, että saadaan aikaan täysi kehittämissykli. Engeström käsittelee teoksessaan (1995) myös kehittävän työntutkimuksen malliin kohdistunutta kritiikkiä siitä, että se on liian raskas työelämän lukuisten pienten muutostarpeiden toteuttamiseen.

Ihannemallissa prosessin ohjaajan tehtävänä on auttaa osallistujia kehittämään toimintaansa jatkuvasti auttaen heitä näkemään muutostarpeita. Ohjaaja kerää ja esittelee työntekijöille havaintoaineistoa, asettaa työntekijöille tehtäviä työn analysoimiseksi sekä uuden toimintamallin muodostamiseksi ja soveltamiseksi, sekä kehittää ja tarjoaa heille käsitteellisiä välineitä näiden tehtävien ratkaisemiseksi. Engeström kutsuu tätä ekspansiiviseksi kehittämiseksi, joka merkitsee siirtymistä kokonaan uuteen toimintatapaan.

Engeströmin mukaan ekspansiivinen kehityssykli ei ole ennalta määrättyyn kehitystavoitteeseen johtava prosessi, sillä uusi toimintamalli ei ole kenellekään ennen kehitysprosessia valmiina tiedossa, vaan se neuvotellaan ja muotoillaan kehittämisprosessin aikana. (Engeström, 1995)

Kehittävän työntutkimuksen vaiheet ovat:

- 1 Nykyisen työtoiminnan kuvaaminen
- 2 Toiminnan kehityshistorian ja nykyristiriitojen analyysi
 - a. Historiallinen analyysi
 - b. Toiminnallinen nykyisten ristiriitojen analyysi
 - c. Lähikehityksen vyöhykkeen kuvaus
- 3 Uuden toimintamallin suunnittelu
- 4 Uuden toimintamallin käyttöönotto
- 5 Uuden toimintatavan arviointi

Ensimmäisessä vaiheessa tuotetaan konkreettisia kuvauksia työstä ja sen historiasta eri havaintomenetelmin. Tavoitteena on työn nykytilan ja sen ongelmatilanteiden kuvaus. Historiallinen analyysi liittyy kehitettävän työntutkimuksen ajattelutapaan, jonka mukaan uudet toimintamallit perustuvat aikaisemmin tehtyihin ratkaisuihin ja kokemukseen. Nykyisten ristiriitojen analyysissä todetaan, miten ristiriidat ilmenevät käytännössä. Lähikehityksen vyöhykkeessä annetaan ehdotuksia sellaisista ongelmien ratkaisuksista, jotka ovat toiminnan historiallisen kehityksen valossa mahdollisia. Uuden toimintamallin suunnittelu, uuden toimintamallin käyttöönotto ja uuden toimintatavan arviointi ovat kehittävän työntutkimuksen viimeisiä vaiheita. Koska kyse on syklistä, kehitystoiminta ei pysähdy tähän vaan jatkuu siten, että näin tuotetut ratkaisut ovat seuraavassa vaiheessa osa kokemushistoriaa.

1.3 Kehittämisiongelma ja kehittämiskysymykset

Kehittämistehtäväni kehittämisiongelma on, mikä on oppisopimuskeskuksen, työnantajien ja työpaikkakouluttajien kannalta katsottuna paras tapa toteuttaa työpaikkakouluttajakoulutusta Keski- ja Pohjois-Savon alueella.

Kehittämiskysymyksiksi nousi seuraavia kysymyksiä: Millä resursseilla koulutus toteutetaan; löytyykö omasta organisaatiosta koulutuksen vetäjää? Mitkä ovat taloudelliset kustannukset? Kuinka pitkä ajallisesti yhden koulutustapahtuman on järkevää olla? Keille koulutus kohdennetaan, kutsutaanko kaikki työpaikkakouluttajat vai rajataan alempiin keskiasteen ammatillisiin koulutuksiin? Mikä on koulutuksen asiasisältö?

2. SAVON OPPISOPIMUSKESKUS

Savon oppisopimuskeskus vastaa oppisopimuskoulutuksen järjestämisestä koko Pohjois-Savon alueella, lukuun ottamatta Ylä-Savoa. Savon oppisopimuskeskus kuuluu Savon koulutuskuntayhtymään, joka perustettiin elokuussa 2003. Sen varsinainen toiminta alkoi vuoden 2004 alussa, jolloin kuntayhtymään siirtyi toisen asteen ammatillista koulutusta Varkauden kaupungilta, Kuopion kaupungilta, Pohjois-Savon koulutuskuntayhtymästä ja silloiselta Pohjois-Savon ammatillisen korkeakoulutuksen kuntayhtymästä. Opiskelijamäärä vuositasolla on keskimäärin 8.000. Tästä määrästä oppisopimusopiskelijoita vuonna 2006 oli 1975, josta perustutkintoa suorittavia on 575 opiskelijaa, ammattitutkintoa suorittavia 590, erikoisammattitutkintoa suorittavia 425 sekä ei-tutkintotavoitteisessa lisäkoulutuksessa 385 opiskelijaa. Vuonna 2007 Savon oppisopimuskeskukselle oli myönnetty 950 kiintiötä ammatti- ja erikoisammattitutkintoja ja ei-tutkintotavoitteisia koulutuksia varten, ja vuodelle 2008 kiintiöiden määrä nousee tuhanteen. Kun verrataan kiintiöiden määrää valtakunnallisesti, Savon oppisopimuskeskuksella on niitä neljänneksi eniten.

Savon koulutuskuntayhtymän perustamisen yhteydessä sulautettiin Kuopion ja Varkauden oppisopimustoimistot yhteen, ja nimeksi tuli Savon oppisopimuskeskus; Kuopio aiemmin toimi Pohjois-Savon ammattiopiston alla ja Varkauden toimisto silloisen Varkauden kaupungin omistaman Keski-Savon ammatillisen aikuiskoulutuskeskuksen alla.

Oppisopimuskeskuksella on toimipaikat Kuopiossa ja Varkaudessa. Kuopion toimipaikka on osoitteessa Puijonkatu 29 B. 6.krs ja Varkaudessa Laivalinnankatu 23 A. Henkilöstövahvuus Savon oppisopimuskeskuksessa on 12: oppisopimusjohtaja, 5 oppisopimuskoordinaattoria, vuoden 2008 alusta 6 oppisopimuskoordinaattoria sekä koulutussihteeriä ja taloussihteeriä.

Savon oppisopimuskeskuksen hallinnollisen toiminnan sopimuskumppaneina ovat ylläpitäjäorganisaation lisäksi Tri Matthias Ingamanin säätiö, joka ylläpitää Ingmannin käsi- ja taideteollisuusoppilaitosta ja Kuopion talouskoulun kannatusyhdistys ry, joka puolestaan ylläpitää Kuopion talouskoulua.

3. OPPISOPIMUSKOULUTUS

3.1 Yleistä

Oppisopimuskoulutuksella tarkoitetaan työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä harjoitettavia ammatillisia opintoja, joita täydentävät tietuoliset opinnot.

Oppisopimuksessa korostuu työssä oppiminen: noin 80 prosenttia oppimisesta ja ammatillisesta kehittymisestä ajatellaan tapahtuvan työssä. Tietuoliset opinnot lähinnä tukevat työssä oppimista ja antavat ammatitaidolle tiedollisen perustan, joka auttaa ymmärtämään työtehtäviä ja – prosesseja. Omaan työkokemukseen ja -tehtäviin peilattu teoreettinen tieto tuottaa uutta ammatinhallintaa ja varmuutta työhön ammatillista kasvua. (Sivonen, s.6, 2006)

3.2. Historia

Oppisopimuskoulutuksen alkujuuret juontavat Mesopotamiaan nelisentuhatta vuotta sitten. Muinaisen Mesopotamian lainsäätäjäkuningas Hammurabi (1792 - 1750 eKr.) viittasi oppisopimukseen lakipykälissään.

(<http://www.edu.fi/info/oppisopimus/opframe.html>)

Suomessa oppisopimuskoulutusta käytettiin käsityöaloilla 1600-luvulla. Ammatitaito opittiin mestarien työpajoissa, missä kisällit ja oppipojat tekivät ahkerasti töitä mestarin ohjauksessa. Erityisesti kiinnitettiin huomiota oppilaiden kasvatukseen. Ammatikuntalaitos lopetettiin v.1868. Useilla käsityöaloilla kuitenkin jatkettiin oppilaitten koulutusta vanhaan malliin.

(<http://www.edu.fi/info/oppisopimus/opframe.html>)

3.3 Lainsäädäntö

3.3.1 Ensimmäinen oppisopimuslaki

Ensimmäinen varsinainen oppisopimuslaki astui voimaan vuonna 1923.

Ammatikoulutus oli pakollista tietyillä ammattialoilla. Oppisopimuskoulutuksesta odotettiin myös ratkaisua teollisuuden koulutustoimintaan, mikä oli melko olematonta vuosisadan alkupuolella. (<http://www.edu.fi/info/oppisopimus/opframe.html>)

3.3.2 Teoriaopetus osaksi koulutusta

Vuonna 1967 uudistettiin oppisopimusta sääteleviä lakeja. Teoriaopetus tuli rakentavaksi osaksi koulutusta. Lisäksi paikallishallinto ulotettiin kaikkiin kuntiin. Koulutuksen pakollisuus poistettiin.

Lakiin kirjattiin säännökset eri ammattien oppiohjelmista ja niiden vahvistamisesta.

(<http://www.edu.fi/info/oppisopimus/opframe.html>)

3.3.3 Nykyinen lainsäädäntö

Uusi opetustoimen lainsäädäntö tuli voimaan 1.1.1999. Samassa yhteydessä erillinen laki oppisopimuskoulutuksesta kumottiin.

Oppisopimuskoulutusta koskevat säännökset sisällytettiin lakiin ja asetukseen ammatillisesta koulutuksesta (§ 630/1998, asetus 811/1998) Ammatillista lisäkoulutusta koskevat säännökset sisällytettiin lakiin ja asetukseen ammatillisesta koulutuksesta (631/1998, astus 812/1998).

Rahoitusta säädellään opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetulla lainsäädännöllä (§ 635/ 1998, asetus 806/1998).

Oppisopimuskoulutus ja sitä koskevat säännökset on liitetty kiinteämmin muuhun ammatilliseen koulutukseen ja sitä koskevaan lainsäädäntöön. Lainsäädännössä lähdetään siitä, että oppisopimuskoulutus on yhdenvertainen koulutuksen järjestämisuoto ja tapa hankkia ammattitaito ja tapa suorittaa tutkinto. Oppisopimuskoulutuksen alaikäraja on 15 vuotta, yläikärajaa ei ole. Vaatimuksena oppisopimuskoulutukseen pääsemisenä on peruskoulun oppimäärän suorittaminen.

3.3.4 Keskiasteen ammatillinen tutkintorakenne

Oppisopimuksella voidaan suorittaa keskiasteen ammatillisia tutkintoja: perus-, ammatti- ja erikoisammattitutkintoja.

Vuonna 2007 keskiasteen tutkintojen määrä on lähes 370. Tutkinnot suoritetaan näyttötutkintoina. Perustutkinto on ainoa keskiasteen ammatillisista tutkinnoista, jonka laajuus määritetään opintoviikkoina, 120 opintoviikkoa ja näyttötutkinnot arvioidaan arvosanoin 1 – 5. Ammatti- ja erikoisammattitutkinnot arvioidaan hyväksytty/hylätty.

Oppisopimuksella voi toteuttaa myös ei-tutkintotavoitteisia lisäkoulutuksia. Tätä koulutusta käytetään lyhytaikaisissa (kesto 4 kk – 12 kk), ammattitaitoa ylläpitävissä koulutuksissa tai rekrytointitilanteissa, missä uuteen työympäristöön perehtyminen tarvitsee erityistä panostusta, esim. toimiala on kapea-alainen ja erityisosaamista edellyttävä.

3.3.5. Näyttötutkintojen tuottama jatko-opintokelpoisuus

Näyttötutkintona suoritettu ammatillinen perustutkinto, jonka nimellinen laajuus on 120 opintoviikkoa, antaa yleisen kelpoisuuden korkeakouluopintoihin. Ammatillinen perustutkinto, jonka nimellinen laajuus on alle 120 opintoviikkoa, antaa kelpoisuuden saman alan ammattikorkeakouluopintoihin.

Ammattitutkinto antaa kelpoisuuden saman alan ammattikorkeakouluopintoihin. Ammattitutkinto yhdistettynä alle 120 opintoviikon perustutkintoon tai kolmen vuoden työkokemus tutkinnon suorittamisen jälkeen vastaavalla alalla antaa kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin (A355/2003).

Erikoisammattitutkinto ei yksin anna jatko-opintokelpoisuutta, mutta yhdistettynä ammattitutkintoon tai alle 120 opintoviikon perustutkintoon, se antaa yleisen kelpoisuuden ammattikorkeakouluopintoihin (A355/2003). (Näyttötutkinto-opas, sivu 15 -16)

3.3.6. Oppisopimus on määräaikainen työsopimus

Oppisopimus on opiskelijan ja työnantajan välillä kirjallisesti tehtävä määräaikainen työsopimus. Kumpaakin osapuolta koskee määräaikaista työsopimusta koskeva työainsäädäntö. Oppisopimustyönantajaa koskevat työsopimuslaissa säädetyt velvollisuudet, kuten palkanmaksaminen oppisopimusopiskelijalle alan työehtosopimuksen mukaan, työturvallisuudesta ja opiskelijan työpaikalla tapaturmavakuuttamisesta huolehtiminen. Tietopuolisen koulutuksen aikana opiskelijat ovat oppilaitoksen vakuutusturvan piirissä.

Työnantajan ja opiskelijan vastuukysymykset määräytyvät pääasiassa työturvallisuuslain, työsopimuslain, tapaturmavakuutuslain ja vahingonkorvauslain mukaisesti. (Nikkilä, 2006)

4. OPPISOPIMUSKOULUTUKSEN OSAPUOLET

Oppisopimuskoulutus on tiivistä yhteistyötä opiskelijan, työnantajan, tietopuolisen koulutuksen järjestäjän ja oppisopimuskeskuksen kanssa. Siinä tarvitaan kaikkien osapuolten yhteistyötä ja vahvaa sitoutumista asetettujen tavoitteiden saavuttamiseksi.

4.1 Opiskelija

Opiskelija on mukana jo ennen oppisopimuksen solmimista suunnittelemassa hänelle solmittavaa koulutussitoumusta. Tähän suunnitteluun osallistuvat myös työnantaja, ja työpaikkakouluttaja, tietopuolisen koulutuksen järjestäjän edustaja mahdollisuuksien mukaan sekä oppisopimuskeskuksen edustaja. Savon oppisopimuskeskuksen edustajana palaverissa on oppisopimuskoordinaattori.

Opetushallituksen 1.3.2007 voimaan astuneen henkilökohtaistamismääräyksen (määräys 43/011/2006) mukaan jokaiselle näyttötutkintoa suorittamaan hakeutuvalla annetaan asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita yhteisesti sovittuja tukimuotoja ja palveluja. Henkilökohtaistaminen pitää tehdä näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisvaiheessa, näyttötutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa.

Käytännössä oppisopimuskoulutukseen liittyvä henkilökohtaistaminen hakeutumisvaiheessa toteutuu siten, että suunnittelupalaverissa määritetään opiskelijan oppisopimuksen tarkempi sisältö: tutkinto, tutkinnot osat ja oppisopimuksen pituus sekä mahdollisen ohjauksen ja erityisten tukitoimien tarve. Tässä määrittelyssä huomioidaan opiskelijan aikaisempi työkokemus ja aikaisemmin suoritettut opinnot. Henkilökohtaistamisen tavoitteena on sovittaa ja soveltaa tutkinnon perusteet tutkinnon suorittajan ja hänen työpaikkansa tarpeisiin.

Opiskelija sitoutuu työpaikalla tekemään työtä työnantajan johdon, valvonnan ja ohjauksen alaisena. Hän osallistuu tietopuoliseen koulutukseen henkilökohtaistamissuunnitelman mukaisesti. Hän myös sitoutuu pitämään kirjaa kunkin kuukauden tietopuolisen opetuksen tunteista. Samoin hän sitoutuu osallistumaan näyttötutkintoperusteisissa tutkinnoissa ammatillista osaamista osoittaviin näyttötilaisuuksiin.

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijalle maksetaan tietopuolisen opetuksen ajalta ns. opintososiaalisia etuja korvaamaan ansionmenetyksiä (päivärahat, perhelisät, matka- ja majoituskustannukset). Opiskelija huolehtii näiden hakemisesta. Samoin hän huolehtii siitä, että oppisopimuskeskuksella ja tietopuolisen koulutuksen järjestävällä oppilaitoksella on ajan tasalla olevat tiedot.

On syytä tuoda esille, että oppisopimusopiskelijalla ei ole ns. opiskelijan statusta, ts. hän on opiskelijoille kuuluvien opintotukien ja muiden etuuksien ulkopuolella.

4.2. Työnantaja

Oppisopimuksen solmiminen vaatii tarkkaa suunnittelua. Työnantaja osallistuu tähän suunnitteluun yhdessä nimeämänsä työpaikkakouluttajan kanssa. Hän solmii kirjallisen oppisopimuksen opiskelijan kanssa ja hoitaa lakisääteiset työnantajan velvollisuudet.

Työnantajan velvollisuutena on järjestää työtilanteet sellaisiksi, että oppisopimusopiskelijalla on mahdollisuus osallistua tietopuolisiin opintoihin. Hänen tulee myös antaa opiskelijan tehdä monipuolisia ja ammattitaitoa tukevia työtehtäviä. Kun oppisopimuskoulutuksessa verrataan työssä oppimisen osuutta tietopuoliseen opetukseen, käytetään vertailulukua 80/20. Työnantaja yhdessä työpaikkakouluttajan kanssa seuraa ja noudattaa opiskelijan henkilökohtaistamissuunnitelman toteutumista. Tämä suunnitelma sisältää myös työssä oppimisen suunnitelman. Työnantaja allekirjoittaa oppisopimustodistusta varten työpaikalla tapahtuvan oppimisen arvioinnin.

4.3. Oppisopimuskeskus virallisena koulutuksen järjestäjänä

Oppisopimuskeskuksen tehtävänä ennen sopimuksen tekemistä on varmistaa työpaikan sopivuus suunniteltuun oppisopimukseen. Laki henkilökohtaistamisesta koskee myös oppisopimuskoulutusta ja vaikuttaa oppisopimuskeskuksen toimiiin ennen kaikkea hakeutumisvaiheessa.

Se vastaa yhteistyöstä opiskelijan, työnantajan ja tietopuolisen koulutuksen järjestäjän kanssa. Oppisopimuskeskuksen tehtäviin kuuluu myös työpaikkakouluttajien kouluttaminen.

Savon oppisopimuskeskuksessa oppisopimuskoordinaattori hoitaa oppisopimuksen solmimiseen liittyvät käytännön järjestelyt ja hankkii sopivan tietopuolisen koulutuksen ja näyttötutkinnoissa valmistavan koulutuksen ja tutkintotilaisuudet. Tärkeänä tehtävänä on seurata koulutuksen toteutumista niin työpaikoilla kuin tietopuolisessa koulutuksessa.

Koulutuksen toteutumista työpaikoilla seurataan neljän kuukauden välein saatavilla ns. väliarvioinneilla sekä ajoittain tehtävillä työpaikkakäynneillä sekä puhelinsoitoilla että sähköisillä yhteydenotoilla, esimerkiksi sähköpostin avulla. Tietopuolisista koulutuksista pyydetään läsnäoloseurantoja sekä lähipäiviltä saatuja palautteita. Myös seurantapalaverit, joihin osallistuvat työnantajan, opiskelijoiden ja oppilaitoksen edustajat ovat osoittautuneet hyvin antoisiksi. Niissä käydään läpi oppisopimuskoulutuksen toteutumista ja sujumista kaikkien osapuolten kannalta katsottuna.

Oppisopimuskeskus hallinnoi myös oppisopimuskoulutukseen ohjattuja koulutusvaroja. Se maksaa tietopuolisen opetuksen ja tutkintotilaisuudet hankintasopimuksen ja toteutuneen koulutuksen mukaisesti. Myös opiskelijalle maksettavat opintososiaaliset edut ja työnantajan koulutuskorvaukset hoidetaan oppisopimuskeskuksessa sopimuksen mukaisesti.

Virallisenä koulutuksen järjestäjänä oppisopimuskeskus antaa opiskelijalle todistuksen opintojen päätyttyä. Todistus muodostuu työnantajan ja tietopuolisen oppilaitoksen antamasta opintojen arvioinneista.

4.4. Tietopuolisen koulutuksen järjestäjä

Oppilaitoksen edusta osallistuu oppisopimuskoulutuksen suunnitteluun yhteistyössä opiskelijan, työnantajan ja oppisopimuskeskuksen kanssa. Se osallistuu opiskelijan henkilökohtaistamissuunnitelman laatimiseen. Oppilaitoksen edustaja, yleensä alan vastuukouluttaja tai koulutuspäällikkö on mukana suunnittelupalaverissa, jossa määritetään oppisopimuksen tarkempi sisältö. Sitä ennen oppilaitokselle on toimitettu opiskelijaa koskevat aikaisemmat työ- ja opiskelutiedot hakeutumisvaiheen edellyttäminä dokumentteina.

Oppilaitos antaa tarjouksen oppisopimukselle tietopuolisesta koulutuksesta ja näyttötutkintoihin liittyvistä tutkintotilaisuuksista. Se myös noudattaa yhteisiä suunnitelmia ja aikatauluja sekä koulutukseen liittyvää ostosopimusta. Se kutsuu opiskelijan tietopuoliseen koulutukseen ja sitoutuu antamaan laadukasta opetusta ja ohjausta, ohjaus on myös yhteistyötä opiskelijan työpaikan kanssa. Oppilaitos huolehtii tutkintotilaisuuksien järjestämisestä ja arvioivat tutkintosuoritukset yhteistyössä työelämän edustajien kanssa. Samoin se vastaa asiantuntevien arvioijien hankkimisesta, kouluttamisesta ja tehtävään perehdyttämisestä. Oppilaitos laatii ja osaltaan allekirjoittaa yhdessä tutkintotoimikuntien kanssa tutkintotodistukset.

Oppilaitos arvioi yhdessä opiskelijan kanssa oppimisen edistymistä ja antaa arvioinnin tietopuolisista opinnoista sekä toimittaa tiedot oppisopimuskeskukselle, jotka ovat osana oppisopimustodistusta.

Samoin se huolehtii opiskelijan tietopuolisen opetuksen ja tutkintotilaisuuksien aikaisesta vakuutusturvasta.

4.5. Työvoimahallinto

Työvoimahallinto liittyy oppisopimuskoulutukseen silloin, kun opiskelija on oppisopimusta solmittaessa työtön työnhakija. Työnantajalla on mahdollisuus hakea palkkatukea, joka usein myönnetään koko oppisopimuksen ajalle. Työvoimatoimisto tekee omat palkkatukea koskevat päätöksensä. Oppisopimuskeskus antaa oman lausuntonsa palkkatuen myöntämiseksi varmistuttuaan, että oppisopimuksen syntymiselle on riittävät edellytykset.

Palkkatukea hakee työnantaja. Hakemus palkkatuesta työvoimatoimistoon tehdään yleensä suunnittelupalaverin jälkeen, koska silloin on määritetty oppisopimuksen pituus, joka on yhtä kuin määräaikaisen työsopimuksen pituus. Oppisopimus ei voi alkaa ennen kuin palkkatukipäätös on tehty.

Peruspalkkatuen määrä on vuonna 2007 23,50 euroa päivässä, ja se maksetaan viideltä päivältä viikossa. Mikäli opiskelijalla on osa-aikainen työ (oppisopimuksen toteutumisen kannalta vähintään 25 viikkotuntia), suhteutetaan palkkatuen määrä työaikaan.

5. AIKUINEN OPPIJANA OPPISOPIMUSKOULUTUKSESSA

5.1. Oppiminen, mitä se on?

Reijo A. Kauppila (2004) tuo esille, että oppiminen on merkittävin määrätietoinen muutosprosessi, jota ihminen pyrkii itse ohjaamaan. Oppiminen kuuluu jokaiseen ikävaiheeseen. Se on yleisimpiä psyykkisiä tapahtumia ihmisen kehityskulussa. Oppimista voidaan luonnehtia prosessiksi, koska ihminen oppiessaan ajattelee, pohtii, järjestelee eri aistikanavilla saatua informaatiota sekä tietoisesti että alitajuisesti. Oppiessaan oppija muokkaa tietoa. Prosessia ilmentää oppimisen monitahoisuus ja sen muuntuvuus. Oppimisen monipuolisuutta kuvaa se, että oppimistilanteeseen nivoutuu monia tekijöitä. Niitä ovat mm. oppija, työpaikkakouluttaja, opettaja, vuorovaikutus, oppimistilanne, oppimistehtävä, oppimistoiminta, oppimiskriteerit, oppimisvälineet ja oppimisympäristö. Lisäksi oppimiseen liittyy aika ja paikka sekä erilaiset tiedolliset ja sosiaaliset suhteet ja tilanteet. Opiskelu muodostuu hyvin luovaksi ja yksilölliseksi prosessiksi.

Oppimisessa oppija itse on suurin hyötyjä. Oppimisen edut ja hyötytekijät voivat olla yksilöllisiä, yksityiskohtaisia ja varsin laaja-alaisia. Tiedot, taidot ja niiden mukana tukevat valmiudet ovat pääoma, jota kukaan ei voi oppijalta viedä. Oppijalla henkinen kapasiteetti kasvaa ja ongelmanratkaisukyky kehittyy. Hänen asennoitumisensa koulutuksen tavoitetta kohtaan paranee ja tehtävien suoritus tulee helpommaksi. Suoritus tehostuu oppimisen vaikutuksesta ja virhearviot vähenevät. Oppilaan väsymys- ja kyllästymisilmiöt työssä vähenevät.

Opiskelu auttaa elämänkäsitteiden muodostumisessa. Opiskelijalla taito havaita asioiden ja oman toiminnan yhteyksiä paranee. Samoin taito muodostaa todellisuutta kuvaavia käsitteitä paranee. Tiedon avulla voi luoda arvoperustaa. Oppiminen on taitoa muuttavaa vallitsevaa todellisuuttaja, ja se kehittää sisäisiä toimintamalleja. Oppimisessa tiedot ja taidot kasvavat. Oppiminen pitää yllä ja edistää mielenterveyttä. (Kauppila, 2004)

Oppijalla on omat erityispiirteensä kuten työpaikkakouluttajalla tai opettajalla. Hänellä on ennakkotietoja, asenteita ja ominaisuuksia, jotka voivat edistää tai haitata oppimista. Oppijalla on oppimiseen erilaisia valmiuksia. Yksi keskeisimmistä valmiustekijöistä oppimiseen on oppijan motivaatio. Oppimisprosessiin liittyy nykyisin myös tietotekniikan hyödyntäminen.

5.1.1. Oppimisen määrittelyt, työn historialliset kehitystyytit ja opetustyön tyyppien kehitys

5.1.1.1 Oppimisen määrittelyjä

Behavioristinen suuntaus

Behavioristisen oppimisenäkemyksen mukaan oppiminen on reaktioita ulkoapäin tulevaan ärsykkeeseen, ärsykkeen ja reaktion ketjujen muodostumista. Tätä prosessia säätelee vahvistaminen, joka puolestaan perustuu tarpeen tyydytykseen. Oppimisen monimutkaiset mallit pyritään selittämään yksinkertaisten mallien avulla. Oppimistavoitteet on täsmällisesti asetettu ja oppimisen eri vaiheet tarkasti määritelty. (Puolimatka, 2002)

Kognitiivinen suuntaus

Psykologiassa kognitiivisten toimintojen käsitteellä ymmärretään tiedon saamiseen, käsittelyyn ja käyttöön liittyviä prosesseja. Näitä ovat esimerkiksi aistiminen, havainnointi, muistaminen, ajattelu ja päättely. Oppijaa tarkastellaan ymmärtävänä, ajattelevana ja ympäristöä jäsentävänä yksilönä, joka kykenee noudattamaan sääntöjä, koodaamaan, päätelemään ja luomaan hypoteeseja. Yksilö prosessoi tietoa ja luo strategioita ongelmien ratkaisemiseksi. (Puolimatka, 2002)

Humanistinen suuntaus

Pekka Ruohotien (2000) kirjassa ”Oppiminen ja ammatillinen kasvu” humanistiset teoriat tarkastelevat oppimista kasvun mahdollisuuksien perspektiivistä. Oppimisen motivaatio on sisäsyntyinen. Se saa alkunsa oppijasta itsestään. Humanistisen psykologian Abraham Maslowin motivaatioteorian itsensä toteuttaminen on oppimisen tarve, ja kouluttajien pitäisi pyrkiä oppimisen aikaansaamiseen. Oppiminen itsessään on jo tietynlainen itsensä toteuttamisen muoto.

Sosiaalisen oppimisen suuntaus

Sosiaalisen oppimisen teoria tarkastelee käyttäytymistä ja sen muutoksia vuorovaikutusprosessina, jonka keskeisiä elementtejä ovat ulkoiset tapahtumat, kognitiiviset prosessit sekä käyttäytymisen ulkoiset ja sisäiset seuraukset. Ihmiset oppivat ympäristöä havainnoimalla ja ottavat mallia toisilta ihmisiltä. Ihmisillä on myös kyky käyttää symboleja, mikä helpottaa oppimisprosessia. Ei tarvitse suorittaa eri tekoja varmistuakseen niiden tuloksista, vaan hän voi symbolisesti kokeilla eri vaihtoehtoja ja luopua tarvittaessa niistä jo ennen kuin ryhtyy tekoihin. (Ruohotie, 2000)

Konstruktivismi

Konstruktivistisen oppimisen näkökulman mukaan oppija ei pelkästään reagoi saamiinsa ärsykkeisiin, vaan hän toimii aktiivisesti ja oma-aloitteisesti.

Oppimisessa on kyse tiedon rakentamisen prosessista, jota ohjaavat oppijan omat valinnat, hänen kiinnostuksensa ja huomionsa suuntautuminen.

Oppiminen sisältää aina tulkintaa, joka on sidoksissa oppijan aikaisemman kokemuksensa pohjalta rakentamiin kategorioihin ja tietorakenteisiin, skeemoihin.

Oppiminen on aktiivinen prosessi, joka on tilanne- ja kontekstisidonnaista.

(Puolimatka, 2002)

Reijo A. Kauppila (2004) kiteyttää oppimisen seuraavasti: ”*Oppiminen on prosessointia, tiedon strategista jäsentämistä ja tiedonrakenteiden muokkaamista sekä muistiedustuksen luomista tiedollisen ja taidollisen rakenteen kehittämiseksi.*”

5.1.1.2. Työn historialliset kehitystyytit

Työn historialliset kehitystyytit Yrjö Engeström jakaa neljään tyyppiin:

käsityömäinen työ

rationalisoitu eli tayloristinen työ

humanisoitu työ

ekspansiivisesti hallittu työ

Käsityömäiselle työvaiheelle ominaisia piirteitä ovat yksinkertainen teknologia ja viestintä sekä alhainen työnjako. Valta on keskittynyt mestarin ympärille. Toiminta perustuu kokemukseen, ei niinkään teoriaan. Ominaista on, että työntekijä tekee tuotteen alusta loppuun. Säännöt ovat tyyppillisesti ammattikuntasääntöjä.

Rationalisoidulle eli tayloristiselle tyytityypille on ominaista se, että koneellistuminen lisää voimakkaasti toimintajärjestelmien monimutkaisuutta. Työnjako viedään mahdollisimman pitkälle sekä pysty- että vaakasuunnassa ja suunnitteleva ja suoritettava työ erotetaan toisistaan. Yksittäinen työntekijä näkee vain pienen osan toiminnasta. Jokainen osasuoritus mitoitetaan ja standardoidaan. Keskittyminen viedään huippuunsa. Säännöt ovat ennen menettelytapoja, ajankäyttöä, tuotannon määrää ja kustannuksia koskevia normeja.

Humanisoidulle työlle ominaista on, että pyritään ratkaisemaan rationalisoidussa työssä syntyviä motivaatiopulmia ja vieraantumista. Siinä lisätään työntekijöiden autonomia ja vähennetään pakkotahtisuutta. Esimerkiksi laatupiirien avulla pyritään laajentamaan työntekijän käsitystä työn kohteesta ja lisäämään aloitteellisuuttaan. Toimintajärjestelmän perusrakenne säilyy kuitenkin entisenä: työntekijät voivat pohtia parannuksia siihen, miten työtä olisi tehtävä, mutta pohdinta ei ulotu siihen, mitä olisi tuotettava, keille ja miksi.

Ekspansiivisesti hallittu työ syntyy edellisten tyyppien sisäisistä ristiriidoista. Monimutkaisuuden kasvu pakottaa organisaatiot etsimään joustavampia ratkaisuja. Ekspansiivisesti hallitulle työlle on ominaista hajautettu, itsenäisistä yksiköistä koostuva verkkomainen rakenne, jossa hierarkia pyritään minimoimaan. Toiminnan kokonaiskohde ja tuotos (mitä tuotetaan, keille ja miksi) pyritään ottamaan koko henkilökunnan kehittelyn alaiseksi.

Tiukka työnjako on purettu ja tilalle on luotu monipuoliset ja toisensa korvaamaan pystyvät ammattikuvat (moniosaajat).

Työn teossa uutena mallina on perinteiset ammattirajat ylittävä ryhmätyöskentely. Työyhteisö alkaa analysoida, ennakoida ja suunnitella toimintajärjestelmien kehitystä. (www.avoin.helsinki.fi/asp/datastore/download.asp?)

5.1.1.3. Opetustyön tyyppien kehitys

Kun tarkastellaan opetustyön kehittymistä peilaten työn historiallisiin kehitysvaiheisiin, tulee esille kullekin vaiheelle ominaisia piirteitä. Tarkasteluni pohjautuu Yrjö Engeströmin (1983) opetustyön kehitysmäärittelyihin.

Käsityömaisessä kehitysvaiheessa opetustyössä opettaja/kouluttaja toimii tiedonjakajana, kurinpitäjänä. Hänen opetusmetodinaan ovat luennot ja kysely, ja hän hallitsee luokkatilanteet vaistomaisesti. Opetustyö on mallin mukaan käsityömaista, pääosin kokemustietoon nojaavaa tiedonjakoa. Hän myös työskentelee yksin.

Rationalistisessa työn kehitysvaiheen kouluttaja toimii opetusteknikkona, järjestelijänä. Opetusmateriaaleina ja työvälineinä ovat ”opettajavarmat paketit”, valmiit suorituskaavat ja proseduurit. Opetustyössä suunnittelu ja toteutus ovat jyrkästi erotettu toisistaan.

Humanisoidussa työn vaiheessa kouluttajan rooli muuttuu ryhmäprosessien ohjailijaksi ja osanottajaksi. Opetustyössä vuorovaikutus ja yhteinen ongelman ratkaisu ja yhteisöllisyys nousevat esille. Tämä näkyy myös opettajien välisessä toiminnassa. Luodaan ryhmätoiminnan ja tilanneanalyysien malleja. Yhteistyötoiminta tapahtuu lähinnä osakysymyksissä ja osatehtävissä.

Ekspansiivisesti hallitussa työn kehittymistyyppissä, mikä kuvaa tämän päivän toimintamallia, opetustyöstä käytetään termiä ”teoreettisesti hallittu opetustyö”. Siinä opettajalla on vahva teoreettinen pohja, johon tukeutuen hän voi luovasti ohjata opiskelijoita yksilöllisesti. Hän opettaa ajattelemaan ja hallitsemaan käytäntöä teorian avulla. Opettaja on vapautunut yksintyöskentelystä yhteisölliseen toimintaan, jossa opettajuuteen kuuluu myös koko yhteisön kehittäminen ja tiimityö. Hän on myös tietoinen oman toimintaympäristön muutoksista ja yhteiskunnan asettamista vaatimuksista ja ehdoista opetustoiminnalle.

Kun yllä mainittuja niin työn kuin opetuksenkin kehitysvaiheita peilataan oppisopimuskoulutukseen, voidaan mielestäni todeta, että vielä tänä päivänä on havaittavissa näitä kaikkia kehitysvaiheita niin työn kuin opetuksen kehittymistä tarkasteltaessa.

Omassa toimessani olen kohdannut näitä kaikkia toimintaympäristöjä, mm. pienet metallipajat, missä koulutus tapahtuu useinkin oppipoika-mestari-mallilla ja vastaavasti korkean teknologian yrityksiä, missä työ ja organisoituminen kuvataan ekspansiiviseksi. Samoin siellä tapahtuva ohjaus ja opetus voidaan kuvata teoreettisesti hallituksi opetustyöksi.

Oppisopimuskoulutuksessa on hyvä tunnistaa oman työpaikan kehitysvaihe, koska se myös vaikuttaa työpaikalla tapahtuvaan koulutukseen ja ohjaukseen. Tämä seikka on myös työpaikkakouluttajan tiedettävä, koska se vaikuttaa hänen työpaikkakouluttajan rooliin ja tapaan ohjata oppisopimusopiskelijaa.

5.2. Oppijan rooli oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimusopiskelija on samalla työntekijä ja uuden oppija. Tässä oppijan roolissa hänellä on virallisesti annettu mahdollisuus kehittää ammatillisia tietoja ja taitoja, joihin työaikana harvoilla on vastaavia mahdollisuuksia. Oppijaan voi joskus kohdistua liiallisia, vääristyneitä tai ristiriitaisia odotuksia. Opiskelijoilta on tullut viestejä, että heidän oletetaan jo heti opiskelun alusta alkaen osaavan tehdä töitä ammattilaisen tavoin. Varsinkin perustutkintoa suorittaville, jotka aloittavat uuteen ammattiin opiskelun, täytyy antaa mahdollisuus riittävästi aikaa perehtyä tulevaan ammattiin ja siihen liittyvään osaamiseen. Tässä työpaikkakouluttajalla on erityisen merkityksellinen asema ohjata ja opastaa.

Oppisopimusopiskelussa kuten muussakin ammatillisessa koulutuksessa tähdätään siihen, opiskelija hankkii riittävän ammattitaidon pystyäkseen työskentelemään itsenäisesti. Se, missä ajassa riittävä ammattitaito karttuu, riippuu hyvin paljon oppijasta itsestään. Niinpä myös työpaikalla tapahtuva koulutuksen tarpeen määrittää opiskelija. Monesti meiltä on kysytty, kuinka paljon opiskelijaa on ohjattava tai koulutettava työpaikalla, vastauksena olemme sanoneet, että niin kauan, kunnes opiskelija pystyy itsenäisesti suoriutumaan annetuista tehtävistä.

Oppisopimusopiskelijalla on oikeus olla tietämätön, mutta häneltä oikeutetusti odotetaan uusia ideoita tai kykyä hankkia tietoa johonkin asiaan tai ratkaisuun.

Oppisopimusopiskelijana on tärkeää, että hän asennoituu oppimiseen myönteisesti. Hän voi muuttaa vanhoja käsityksiä, ajatuksia ja työtapoja. Hänellä on mahdollisuus kokeilla uutta ja ottaa mukaan sellaisia ideoita, joita hän on joskus ajatellut soveltaa työhönsä. Opiskelu tuo myös uutta henkilökohtaiseen elämään. (Kauppila, 2004)

5.3. Työpaikkakouluttajan rooli oppisopimuskoulutuksessa

Työpaikkakouluttajalla on erittäin tärkeä rooli oppisopimuskoulutuksen onnistumiselle. EQAL-yhteisöaloitehanke nimeltä ”OPTIO-Aikuisten oppisopimusorganisaation keski-ikäisen henkilöstön osaamisen kehittämiseksi” kartoitti työpaikkakouluttajan ydintehtäviä. Näitä ydintehtäviä ovat mm.

- Osallistua oppisopimuksen suunnittelu- ja solmimistilaisuuksiin, jotka ovat tärkeitä perehdytyksiä aiheeseen.
- Tutustua tutkinnon sisältöön ja siinä esitettyihin ammattitaitovaatimuksiin
- Tehdä opiskelijan kanssa henkilökohtainen opiskelusuunnitelma
 1. arvioida opiskelijan lähtötason (ammattitaidon vahvuudet ja puutteet)
 2. tehdä konkreettisen työssä oppimisen suunnitelman, jossa tutkinnon perusteet sovelletaan oman työpaikan työtehtäviin
- Selvittää itselleen käsitteet, kuten työssä oppiminen, tietopuolinen opetus, valmistava koulutus, näytöt, henkilökohtaistaminen
- Kysellä opiskelijalta millaisia sisältöjä lähiopetuksessa kulloinkin on meneillään
- Varmistaa, että oman opiskelijan kohdalla tietopuolinen opetus ja työssä oppiminen tukevat toisiaan
- Seurata opiskelijan työntekoa ja oppimista ja arvioida yhdessä opiskelijan kanssa hänen etenemistään

- Sopia etukäteen opiskelijan kanssa, milloin käydään ammatillisia keskusteluja ja huolehtia, että tämä tapahtuu säännöllisesti
- Osallistua työpaikkakouluttajien perehdyttämiseen ja koulutukseen
- Kysellä, keskustella, kyseenalaistaa, ohjata ja toimia neuvonantajana
- Toimia ammatillisena esikuvana

Edellä luetellut tehtävät antavat kehyksen ohjaustoiminnalle. Käytännössä jokaisen työpaikkakouluttajan itse tulisi määritellä, miten, millaisella panoksella ja missä laajuudessa hän edellä mainittuja seikkoja toteuttaa ja mitä muuta kuuluu hänen ohjaustoimintaansa. Koska jokainen opiskelija on oma persoonansa, muodostuu jokainen koulutusuhde ainutkertaisiksi. Työpaikkakouluttajan tulee itse määritellä, mitkä asiat ovat tärkeitä juuri siinä ohjaustilanteessa ja millä pelisäännöillä toimitaan. Koska kouluttaminen on abstrakti käsite, tulee työpaikkakouluttajan purkaa se käytännön toiminnaksi. Tämä vaatii paljon ajatustyötä ja suunnittelua ja suunnitelman toteuttamista huomioiden oppisopimusopiskelijan ja toimintaympäristön.

5.4. Oppimisen esteet

Olen itse monta kertaa törmännyt aikuisten kanssa oppisopimuksesta keskustellessani heidän pelkoonsa omasta oppimisestaan. ”Onkohan minusta enää uusien asioiden oppijaksi näin vanhana?” on liiankin usein kuultu kysymys.

Aikuisen oppijan on hyödyllistä tunnistaa oppimisen esteitä ja pyrkiä vapautumaan niistä. Osa oppimisen esteistä on alitajuisia, joita on vaikea havaita tai tiedostaa. Monet aikuisista alisuoriutuvat oppimistehtävissään siksi, etteivät he usko omiin mahdollisuuksiinsa. Alitajuiset oppimisen esteet saattavat osaltaan olla aiheuttamassa tarpeetonta epäonnistumista. Aikaisemmat oppimiskokemukset ovat osaltaan vaikuttamassa oppimiseen. Oppijat tarvitsevatkin onnistumisen kokemuksen lisäksi myönteistä palautetta.

Reijo A Kauppila (2004) onkin listannut näitä oppimisen esteitä varsin osuvasti omassa työpaikkakouluttajille suunnatussa julkaisussaan.

Me emme opi asioita, joille ei ole käyttöä tai me kuvittelemme, että opittavalle tiedolle ei ole käyttöä. Kerrotaan, että Einstein ei oppinut omaa puhelinnumeroaan, koska ajatteli, ettei hän sitä tarvitse. Mikäli emme tee ajatuslinkkiä tiedon ja sen välillä, kuinka voimme hyödyntää sitä, emme opi tietoinesta kunnolla.

Me emme opi asioita, jotka eivät meitä kiinnosta. Suurin osa päivittäisestä informaatiosta virtaa siten, että emme anna sille erityistä merkitystä. Ihmiset kiinnostuvat erilaisista asioista.

Jokin asia alkaa kiinnostaa ja ihminen hankkii hämmästyttävän paljon tietoa siltä alueelta. Kiinnostavat asiat motivoivat meitä perusteelliseen oppimiseen. Tästä syystä opittava asia on syytä tehdä ensin mielenkiintoiseksi.

Me emme opi, koska pelkäämme, ettemme opi. Joskus pelko estää oppimista. Monet eivät uskalla asettua opiskelemaan, koska pelkäävät, etteivät saavuta tuloksia ja pelkäävät epäonnistumista. Pelko salpaa voimavaroja tekee mahdolliseksi sen, että juuri se tulos toteutuu, jota opiskelija pelkää ja oppimistulos jaa heikoksi. Luottamuksen rakentaminen omaan oppimiseen on olennaisen tärkeä. Oppijan uskomus ja luottamus omaan kyvykkyyteen tulisi palauttaa, mikäli se on kadonnut.

Oppimisen pelkoja on saattanut lisätä aikaisemmat ikävät oppimiskokemukset ja lannistavat puheet.

Me emme opi, koska aikaisemmat kokemukset ovat huonoja. Me emme halua tehdä toistuvasti sellaista, joka ei ole miellyttävää tai josta on ikäviä seurauksia. Ihminen ehdollistaa huonot kokemukset alitajuisesti ja pyrkii välttämään huonoja kokemuksia. Useat pettymykset opiskelussa luovat negatiivisen tunnetilan, joka toimii oppimista estävänä tekijänä. Ikävät oppimiskokemukset voivatkin vähitellen muodostua merkittäväksi oppimisen esteeksi. Tästä syystä oppimisen tulisi aina olla varauksettoman positiivista. Oppimisen perusolettamukseen kuuluu myönteisyys ja näkemys upeista mahdollisuuksista. Tiedon hankkiminen ja ongelmien ratkaiseminen on aina pohjimmiltaan palkitsevaa.

Emme opi, koska pelkäämme muutosta. Voimme ajatella, että oppimisprosessissa miljoonat aivosolut ovat muutoksen alaisia, niiden keskinäiset yhteydet rakentuvat ja organisoituvat uudelleen. Oppiminen johtaa uusiin asioihin. Saatamme pelätä oppia uusia asioita, koska se voi muuttaa meitä; ajatteluamme ja asenteitamme. Alitajuisesti saatamme pelätä myös sitä, mihin se johtaa; uuteen työpaikkaan, uusiin haasteisiin. Pelko on usein turhaa, oppimisella saadut muutokset ovat yleensä myönteisiä kokemuksia ja seuraukset positiivisia.

Emme opi, koska ajattelemme, ettemme ansaitse sitä. Meidän mieleemme syvälle sisälle on voinut iskostua ajatus siitä, mikä itselle on sopivaa ja kohtuullista. Sen tähden emme odota parempaa. Olemme hyväksyneet alitajuisesti, ettemme ansaitse menestystä. Muut voivat olla oppivaisia, mutta minä en. En ansaitse sellaista menestystä kuin kaverit tai ystävät. Heikko itsetunto, puutteellinen itsearvostus tai toisten vähättelevä suhtautuminen on voinut alistaa heikkoihin suorituksiin, ajatukseen: en ansaitse menestystä. Kuitenkin on hyvä muistaa, että varsin tavallisista ihmisistä on tullut erinomaisia. On vain nostettava tavoitetta ja uskottava omiin mahdollisuuksiin.

6 AMMATTITAITOA TYÖSSÄ OPPIEN

6.1. Ammattitaito ja osaaminen

Harri Keurulainen, Jyväskylän ammatillisesta opettajakorkeakoulusta on artikkelissaan 2006 käsitellyt ammatillisen osaamisen määrittäviä ja osaamisen arviointia. Hänen näkemyksensä mukaan ammatillisella osaamisella tarkoitetaan samaa kuin ammattitaito. Helakorpi (2005) kuvaa, miten monet asiat ovat yhteydessä ammattitaitoon ja osaamiseen. Osaamiseen vaikuttavat ammatilliset tiedot ja taidot sekä henkilön persoonallisuus, jota perimä ja ympäristö muokkaavat.

6.2. Kvalifikaatio ja kompetenssi

Kvalifikaatio ja kompetenssi ovat ammatillisen osaamisen peruskäsitteitä. Kompetenssista käytetään suomenkielisenä termiä pätevyys tai kelpoisuus. Se koostuu osatekijöistä, jotka liittyvät henkilön kykyihin ja ominaisuuksiin, joiden avulla hän voi vastata työelämän vaatimuksiin.

Kvalifikaatioilla tarkoitetaan osaamisvaatimuksia, joiden avulla määritetään työntekijöiden työelämässä vaadittavia ammattitaitovaatimuksia tai edellytyksiä tehtävässä toimiessaan.

Kansainvälinen työjärjestö ILO jaottelee kvalifikaatiot tuotannollis-teknisiin, sosiokulttuurisiin, innovatiivisiin, motivaatio- ja mukautumiskvalifikaatioihin.

Tuotannollis-teknisillä ammattitaitovaatimuksilla tarkoitetaan yksilöllisesti painottuvia taitoja, tietoja ja pätevyyskäsitteitä, jotka ovat välttämättömiä tietyn työn välittömässä suorittamisessa.

Sosiokulttuuriset ammattitaitovaatimukset puolestaan kertovat työntekijän suhteesta työorganisaatioon ja työorganisaatiosta ulospäin (esim. yhteistyöhön, vuorovaikutukseen ja roolinottokykyyn liittyvät kyvyt ja taidot).

Innovatiivisilla ammattitaitovaatimuksilla tarkoitetaan sellaisia rutiineista poikkeavia toimintoja, jotka keskeisesti kehittävät työprosesseja.

Mukautumiskvalifikaatiot kertovat työhön sopeutumisen ja suostumisen perusasioista, joihin jokaisen työntekijän on alistuttava. Näitä ovat esimerkiksi työkuri, työaika, työtahti, työyhteisö.

Ammatillinen osaaminen eli ammattitaito on olemassa silloin, kun työelämästä tulevat kvalifikaatiovaatimukset ja työntekijän kompetenssi tietyllä hetkellä tietyissä olosuhteissa vastaavat toisiaan. Työntekijällä voi olla olemassa erilaista ammatillista pätevyyttä (esimerkiksi itselläni on taito opettaa kirjanpitoa, mutta jos tämä ei vastaa työelämästä tulevia osaamisvaatimuksia, esimerkiksi opettaa CNC - tekniikkaa), ei kvalifikaatiotakaan - ammatillista osaamista, ammattitaitoa – ole olemassa.

Pyysin erästä työpaikkakouluttajakoulutuksessa olevaa ryhmää pohtimaan, miten heidän työpaikoillaan kvalifikaatioiden painotukset eroavat vai eroavatko ollenkaan, kun he määrittävät kunkin työpaikalla edellytettävät ammattitaitovaatimukset. Aluksi osallistujat olivat sitä mieltä, että kaikkia tarvitaan saman verran. Tarkemman pohdinnan jälkeen alkoi tulla esille eroja kvalifikaatioiden painotuksissa. Esimerkiksi eräs talon- rakennusurakoitsija, jolla on muutaman kuukauden ajan ollut alalle opiskeleva oppisopimusopiskelija, totesi: ”Tässä vaiheessa noilla sosiokulttuurisilla kvalifikaatioilla ei ole niin suurta painoarvoa, kunhan ensin oppii rakentamaan tämän suurempia vahinkoja tekemättä.” Painotus oli sillä hetkellä tuotannollis-teknisillä ammattitaitovaatimuksilla. Sosiaali- ja terveystieteiden työpaikkakouluttajat painottivat heidän toimialallaan sosiokulttuurisia ammattitaitovaatimuksia.

6.3. Ammattitaidon kehittyminen työssä oppien

6.3.1 Työssäoppimisen käsite

Petri Pohjonen käsittelee väitöskirjassaan työssäoppimista. Työssäoppiminen on aikaisemmin ollut suosittu oppimisen muoto esimerkiksi käsityöammattien oppimisen yhteydessä, johon liittyi kiinteästi oppipoika-kisälli-mestari asetelma. Myös vanha sananlasku ”työ tekijäänsä opettaa” kuvastaa hyvin vahvaa työn ja oppimisen suhdetta. Voidaan kysyä, onko työssäoppimisen periaate ollut vain unohduksissa voimakkaan formaalin koulutuksen kehityksen jaloissa. Tämän päivän koulutuksessa työelämälähtöisyys korostuu.

Aikuiset suorittavat keskiasteen ammatilliset tutkinnot näyttötutkintoina. Samoin nuoret (normiopiskelijat) osoittavat tutkintojen edellyttämät osaamiset käytännön töiden hallinnan kautta.

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. (Kulmala 1998, väitöskirjassa)

Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa (1992) määritellään työssäoppiminen seuraavasti:

Se on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja se on koulutuksen järjestämismuoto ja opiskelumenetelmä, jossa osa tutkinnon tavoitteista opitaan työpaikalla.

Kulmalan mukaan monipuolisella kokoavalla näkökulmalla tarkoitetaan määritelmiä, joissa työssäoppimista kuvataan useiden toimintojen ja tapahtumien yhdistelmillä. Näissä määritelmissä hahmotetaan sekä yksilön että organisaation toimintaa työssäoppimisen kontekstissa. Seuraavassa muutama koulutuksen asiantuntijoiden määritelmä työssäoppimisesta:

- Omaan osaamiseen ja kokemukseen perustuvaa ja aidoissa toimintaympäristöissä tapahtuvaa oppimista..
- Ohjattua ja itseohjautuvaa oppimista omalla työpaikalla, teoreettisesti jäsennettyä opiskelua oppilaitoksella kontaktijaksolla, ohjausta työpaikoilla.
- Yhdistelmä, jossa työ ja teoreettiset opinnot vaihtelevat.
- Ammattitaitojen, persoonallisuuden sekä metataitojen kehittämistä itse työprosessissa siihen liittyvän ohjauksellisen ja yhteistoiminnallisen tuen saattelemana..
- Työn ja oppimisen yhteensovittaminen, jäsentäminen ja organisoiminen siten, että se virittää yksilön uuden tiedon ja onnistumisen etsintään sekä tuottaa ohessa parempia työtuloksia. (Pohjonen, 2001)

6.3.2. Työssä oppiminen oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutuksessa ”työssäoppiminen” kirjoitetaan erikseen ”TYÖSSÄ OPPIMINEN”. Tällä halutaan painottaa työpaikan merkitystä oppimisympäristönä.

Kuten johdannossa toin esille, tapahtuu oppimisesta työpaikalla noin 80 prosenttisesti ja tietopuolinen opetus tukee ja täydentää työpaikalla tapahtuvaa oppimista 20 prosentilla. Onnistunut työssä oppiminen edellyttää työpaikkakouluttajalta paneutumista ja sitoutumista opiskelijan kouluttamiseen ja opintojen tukemiseen. Työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja ohjauksen määrän määrittää opiskelija itse.

Arkipäivän oppiminen on toiminnallista, ja oppimisprosessi saattaa jäädä oppijalta tiedostamatta. Työssä opitaan ja työpaikkaa hyödynnetään oppimisympäristönä, mutta työssä oppimisen ohjaamisen käytännöt hakevat muotojaan. Ja tähän problematiikkaan olen lähtenyt hakemaan ratkaisua Savon oppisopimuskeskuksessa.

Työpaikalla opiskelijan tulee koulutusta ja ohjausta kaikista ammatin perus- ja erityistiedoista, joita ammatissa tarvitaan. Se on tiedon ajan tasalla pitämistä, tiedon hankintaa, omaksumista, soveltamista, analysointia ja arviointia. Taitoihin olennaisesti liittyy työprosessin ymmärtäminen ja sen hallinta. Se on tarvittavien suoritusten, toimenpiteiden, tekniikan, työmenetelmien ja -välineiden sekä materiaalien hallintaa. Korkean ammattitaidon osana on eettisyys ja monissa tehtävissä myös esteettisyys. Nykyisin korostetaan työn ekologisten arvojen huomioonottamista, mikä sekin kuuluu ammatin tietojen ja taitojen alueelle. Työn ergonomiset seikat ovat sekä ammatillista tietoa että taitoa. Ammattitaidon valmiuksille on tunnusomaista asenteelliset ja persoonalliset valmiudet. Ammattitaitoisella henkilöllä on omaan ammatilliseen toimintaan ja työhön sekä työyhteisöön kehittynyt suotuinen asenne. Se on ammatillista identifioitumista, samaistumista ammattiin ja ammattirooliin, vastuunottoa, vuorovaikutustaitoa, päätöksentekokykyä ja valmiutta ammatin tuomiin haasteisiin. (Kauppila, 2004)

6.4. Työssä oppimisen arviointi oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutuksessa opiskelijan ammattitaidon kehittymisen arviointi on yksi koulutuksen keskeisimpiä toimintoja. Siinä tarkastellaan opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä monella taholla: työnantaja, työpaikkakouluttaja, työtoverit, oppilaitos ja tietysti opiskelija itse. Savon oppisopimuskeskus edellyttää, että arviointeja tehdään ja niistä raportoidaan kolme kertaa vuodessa neljän kuukauden välein. Arvioinnista oppisopimuskeskukseen päin vastaa nimetty työpaikkakouluttaja. Neljän kuukauden välein tehtäviä arviointeja kutsutaan väliarvioinneiksi, ja oppisopimuksen päättymisvaiheessa työnantaja allekirjoittaa koko oppisopimusaikaa koskevan päättöarvioinnin, joka liitetään osaksi oppisopimustodistusta. Työkaluna arviointien ja opiskelijan työ- ja teorialuntien raportoinnissa käytetään sähköistä Sopimus-Pro-ohjelmaa.

6.5. Arvioinnin tehtävät

Arviointi on osaamisen ja ammattitaidon vertaamista toisiin osaajiin. Ammatillista osaamista ja sen kehittymistä verrataan tutkinnon perusteiden asettamiin ammattitaitovaatimuksiin. Arvioinnin piiriin kuuluu myös henkilökohtaisten tavoitteiden tarkastelu ja niiden suhteuttaminen arviointihetkellä oppimis- ja osaamistavoitteisiin. Arvioinnissa on tärkeää oikeuden mukaisuus, arviointi pohjautuu yhdessä neuvoteltuun arvoperustaan ja luottamukseen.

Arviointi ja palaute ovat olennainen osa kehittymistä. Arvioimme koko ajan erilaisia asioita arjessamme. Se, mitä ja miten arvioimme, ohjaa toimintaamme. Se, mitä ei arvioida, alkaa helposti tuntua merkityksettömältä. Arviointi tulee tehdä niin, että se tuottaa tietoa, jota opiskelija voi käyttää hyödykseen. On erityisesti mietittävä, mitä halutaan arvioida ja miten arviointi suoritetaan. Opiskelija osallistuu täysivaltaisesti arviointiin. Sanotaankin, että aikuisopiskelussa oppija itse on tärkeä oman oppimisensa arvioija. Yhteisillä keskusteluilla on suuri merkitys niin arviointikriteerejä käytettäessä kuin arvioinnin pohjana käytettävää tietoa kerätessäkin.

6.6. Palautteen antaminen

Palautetta oppija saa monin tavoin. Työssä oppimista arvioidaan, kokeista ja etätehtävistä saa numeroarvosteluja. Joskus toiset ovat liian tiukkoja arvioimaan meitä, joskus itse syyllystymme samaan. Oppijan itsetunnosta osin johtuu, se kuinka kypsästi voimme ottaa vastaan palautetta.

Myönteistä palautetta on helppo ottaa vastaan, mutta negatiivinen palaute on paljon arvokkaampaa. Myönteinen palaute vahvistaa itsetuntoa, mutta samalla se voi antaa käsityksen, että samalla tavalla toimiminen on suotavaa. Myönteinen palaute ei johda uudenlaiseen toimintaan ja käyttäytymiseen, vaan se on vahvistus toiminnalle, jossa saattaa olla paljon parannettavaa, kuten inhimillisessä toiminnassa yleensä.

Myönteinen palaute tuntuu usein hyvältä, usein se on erittäin tarpeellista, mutta siihen liittyy kehityksen estäviä tekijöitä.

Kielteisen palautteen merkitys riippuu siitä, miten tulkitsemme sen viestinä ja otamme sen vastaan. Tavallinen tulkintavirhe on se, että negatiivinen palaute koetaan loukkaavana. Usein negatiivisen palautteen saaja kokee, että häntä ei hyväksytä tai että arviointi koskee hänen persoonaansa. Tästä syystä palautteen saajan itsetunto voi kärsiä tarpeettomasti. Heikko itsetunto puolestaan johtaa helposti muihin ongelmiin ja pulmiin. Negatiivisen palautteen positiivinen tulkinta johtaa usein toiminnan paranemiseen. Juuri tämä tulkinta vie kehitystä eteenpäin. Negatiivista palautetta voisi kutsua korjaavaksi palautteeksi. Korjaavan palautteen puuttuminen johtaa siihen, että teemme jatkuvasti samoja virheitä. Oppijan tulisi suhtautua oppimiseen siten, että virheistä ja puutteellisesta toiminnasta voisi oppia.

Arviointi ei ole rangaistus vaan ohjauskeino paremman tuloksen saavuttamiseksi. Tästä syystä opiskelijan tulisi olla enemmän kiitollinen ja iloinen korjaavasta kuin positiivisesta palautteesta, varsinkin kun korjaava palaute on asiallinen. Tietysti opiskelijalla on oikeus iloita onnistuneista suorituksista. (Kauppila, 2004)

Työpaikkakouluttajakoulutuksissa on tullut joka kerta esille, että työpaikkakouluttajat kokevat juuri arvioinnin ja palautteen antamisen haasteelliseksi ja jopa vaikeaksi. He aristelevat kielteisen palautteen antamista ja siten arvioivat ammattitaidon kehittymistä liian korkein arvosanoin (arvioidaan 1-5), koska pelkäävät opiskelijan loukkaantuvan ja kokevan sen arvosteluksi. Näin objektiiviselta arvioinnilta putoaa pohja pois. Monesti on tullut myös esille, etteivät työpaikkakouluttajat tiedä, mitä arvioida, koska heille ei ole tarpeeksi selkiytyneet esimerkiksi tutkinnon perusteet.

6.7. Ammatin hallinnan taitotasot

Pystyäksemme arvioimaan opiskelijan ammatillisen taidon kehittymistä, on meillä oltava käsitys ammatin hallinnan taitotasoista ja niiden sisällöistä. Romppanen ja Pohjanheimo jaottelevat kirjassaan ”Työpaikkaohjaaja arvioijana ja ohjaajana” ammatin hallinnan taitotasot seuraavasti; Taitotaso 1 = Noviisi, Taitotaso 2 = Edistynyt aloittelija, Taitotaso 3 = Pätevä työntekijä ja Taitotaso 4 = Taitava työntekijä.

Taitotaso 1 eli noviisi osaa noudattaa työhön liittyviä sääntöjä tai ohjeita tutussa ympäristössä ja tutuissa vuorovaikutustilanteissa. Hän osaa käyttää oppimiaan tietoja ja taitoja harjoitelluissa, usein toistuvissa tilanteissa.

Taitotaso 2 eli edistynyt aloittelija osaa soveltaa toiminnassaan sääntöjä ja ohjeita. Hän osaa ottaa toiminnassaan huomioon jonkin verran työpaikkansa erityispiirteitä. Edistynyt aloittelija tarvitsee tukea erottaakseen tärkeät asiat epäoleellisemmista.

Taitotaso 3 eli pätevä työntekijä pystyy arvioimaan, mikä on tärkeää ja mikä vähemmän tärkeää. Hän tekee omatoimisesti tietoisia valintoja siitä, mitä hän aikoo tehdä. Hän pystyy myös asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen, tekemään suunnitelmia ja pohtimaan erilaisten vaihtoehtojen välillä sekä pystyy ottamaan toiminnassaan huomioon työpaikan erityispiirteitä.

Taitotaso 4 eli taitava työntekijä hallitsee rutiinit ja osaa käyttää tietojaan ja taitojaan uusissa tilanteissa. Intuition (sisäinen näkemys) merkitys eteen tulevien tilanteiden ratkaisemisessa on kehittynyt. Osaaminen on kokonaisvaltaisempaa kuin vain yksittäisten tietojen summa, ja taitava työntekijä on tietoinen siitä, että taitojen käyttö eri yhteyksissä on erilaista. (Romppanen & Pohjanheimo, 2004)

Tätä taitotason määrittelyä olemme käyttäneet omassa työpaikkakouluttajakoulutuksessa arviointia käsittelevässä koulutuspäivässä, ja monet osallistujat ovat todenneet, että tämän avulla he pystyvät helpommin tekemään omia opiskelijoita koskevat arvioinnit ja perustelevaan heille antamansa sekä numeeriset että suulliset arvioinnit.

7 TYÖPAIKKAKOULUTTAJAN KOULUTUS JA SEN KEHITTÄMINEN SAVON OPPISOPIMUSKESKUKSESSA

Kehittämistehtävässän olen pyrkinyt noudattamaan Y Engeströmin kehittävän työntutkimuksen mallia, jonka olen kuvannut tarkemmin johdannossa.

Kehittävän työntutkimuksen vaiheet ovat:

- Nykyisen työtoiminnan kuvaaminen
- Toiminnan kehityshistorian ja nykyristiriitojen analyysi
- Uuden toimintamallin suunnittelu
- Uuden toimintamallin käyttöönotto
- Uuden toimintatavan arviointi

7.1. Nykyisen työtoiminnan kuvaaminen

Kun siirryin Savon oppisopimustoimistoon kevättalvella 2005, siellä oli meneillään vahva toimintojen uudelleen organisoituminen: piti sovittaa kahden eri organisaation toimintatavat yhteen ja löytää hyvät käytänteet ja sopia yhteisistä toimintamuodoista.

Entinen Pohjois-Savon ammattiopisto, nykyinen Savon ammatti- ja aikuisopisto, liiketalouden ja kaupan yksikkö Kuopiossa toteutti 1990-luvulla työpaikkaohjaajille kohdennettua koulutusta. Koulutuksen runkona oli Opetushallituksen 2 opintoviikon laajuinen työpaikkakouluttajan koulutuksen opetussuunnitelma. Koulutus oli ensisijaisesti suunnattu työpaikoilla normiopiskelijoiden työssä oppimista ohjaaville henkilöille, mutta silloisen oppisopimustoimiston oli mahdollista ohjata omia asiakkaitaan tähän koulutukseen. Koska minulla ei ole käytettävissä ao. koulutuksia koskevia tilastotietoja, tarkkaa osallistujamäärää ei ole tiedossa, mutta saamieni tietojen mukaan osallistujia oppisopimuskoulutuksen puolelta oli muutamia kymmeniä.

Entisen Varkauden oppisopimustoimiston toimesta ei ole toteutettu työpaikkakouluttajille suunnattuja koulutuksia, vaan ohjeistus työpaikalla tapahtuvasta kouluttamisesta on annettu työpaikkakäyntien yhteydessä.

7.2. Toiminnan kehityshistorian ja nykyristiriitojen analyysi

Kun Savon oppisopimuskeskus oli uudelleenorganisoitunut ja toimintaprosessin kehittäminen oli ajankohtaista, tuli siinä vaiheessa esille työpaikkakouluttajille suunnattu koulutus. Tarve koulutukselle tuli suoraan työpaikoilta arviointipalautteiden ja asiakaskäyntien yhteydessä. Lisää sekaannusta työpaikoilla syntyi, kun nuorten keskiasteen ammatillisten tutkintojen suorittamiseen liitettiin näytöt, johon oppilaitokset järjestivät omia työpaikkakouluttajakoulutuksiaan. Myös Opetushallitus velvoittaa oppisopimustoimijoita huolehtimaan työpaikkakouluttajien ohjaukseen liittyvän tiedon ja taidon kehittämisestä.

Myös oppilaitosten suunnalta tuli signaaleja keskinäisen työnjaon selkiyttämiseksi työpaikoilla tapahtuvan ohjauksen ja kouluttamisen suhteen. Oppilaitosten tehtäviin oppisopimuskoulutuksessa kuuluu myös tiivis yhteistyö työpaikkojen kanssa ja huolehtiminen näyttötutkinnoissa riittävästä arviointijoiden kouluttamisesta, mutta varsinainen työpaikkakouluttajien koulutus kuuluu oppisopimuskeskuksen tehtäviin.

Saadaksemme selkiytettyä syntyneeseen tilanteeseen ja palvellaksemme oppisopimuskoulutukseen kiinteästi sitoutettuja tahoja (työnantaja, työpaikkakouluttaja, opiskelija, oppilaitos), sain tehtäväkseni lähteä organisoimaan oppisopimuskoulutukseen liittyvää työpaikkakouluttajakoulutusta keväällä 2006.

7.3. Uuden työpaikkakouluttajakoulutuksen suunnittelu

7.3.1 Koulutusohjelman asiasisältö

7.3.1.1. Koulutusohjelman asiasisällön alkukartoitus

Koska minulla ei ollut käytettävissä tarkempaa tietoa aikaisemmin toteutuneista koulutuksista eikä aikaisempaa käytännön kokemusta tällaisen koulutuksen organisoinnista, lähdin kartoittamaan yhteistyökumppanien tapaa toimia. Me teemme hyvää yhteistyötä useiden oppisopimustoimistojen kanssa, etenkin Järvi - Suomen alueella, johon kuuluvat meidän ohella Jyväskylän, Iisalmen, Mikkelin, Pieksämäen, Haapajärven ja Joensuun oppisopimustoimistot. Soitin ja kysyin, miten heillä on järjestetty työpaikkakouluttajien koulutus. Kyselyjen tuloksena oli, että osalla ei ollut minkäänlaista koulutusta ja ne, joilla oli jo kokemusta, toimivat kaikki omalla mallillaan.

Puuttui yhteinen linjaus koulutuksen toteuttamistavasta. Kyselyjen perusteella pystyin kuitenkin hahmottamaan, millä suunnitelmalla lähtisin meidän organisaatiossamme tätä koulutusta viemään eteenpäin.

7.3.1.2. Vastaukset kehittämiskysymyksiin

Jo suunnittelun alkuvaiheessa löysimme vastaukset kehittämiskysymyksiimme.

Millä resursseilla koulutus toteutetaan? Heti alussa päätimme, että koulutuksen vastuukouluttajaksi tulee työpaikkakouluttamiseen ja tutorointiin perehtynyt kouluttaja. Itse olin mukana oppisopimuskeskuksen edustajana kaikkina koulutuspäivinä ja viimeisen arviointia käsittelevän lähipäivän kouluttajana.

Mitkä ovat taloudelliset kustannukset? Rahallisesti koulutus sisällytettiin oman toiminnan kuluihin, ts. emme hakeneet koulutukseen rahoitusta erikseen Opetushallitukselta.

Kuinka pitkä ajallisesti yhden koulutuskokonaisuuden on järkevä olla? Saamani tietojen perusteella muualla järjestetyistä koulutuksista parhaimmat palautteet olivat tulleet koulutuksista, jotka toteutettiin 4 iltapäivän tapahtumina.

Keille koulutus kohdennetaan? Kutsutaanko kaikki työpaikkakouluttajat vai rajataanko alempiin ammatillisiin koulutuksiin?

Päätimme rajata koulutukseen kutsutut perus- ja ammattitutkintoa suorittavien oppisopimusopiskelijoiden työpaikkakouluttajiin.

Katsoimme, että erikoisammattitukinnoissa työpaikalla tarvittava ohjaus poikkeaa niin paljon edellä mainittujen kouluttamisesta, että kaikille sopivan koulutusohjelman laatiminen ei ole mahdollista.

Mikä on koulutuksen asiasisältö? Asiasisältö pyrittiin luomaan sellaiseksi, että koulutuspäivillä pureudutaan juuri niihin käytännön tilanteisiin ja mahdollisiin ongelma-kohtiin, joita arkisessa ohjauksessa tulee vastaan.

7.3.1.3. Koulutusohjelman asiasisällön esittely

Koulutus toteutettiin neljänä iltapäivänä joka toinen viikko.

Ohessa koulutusohjelman asiasisällön koulutuspäivittäin:

Koulutusohjelma

1. päivä

Osaamista ja ammattitaitoa yhteistyöllä

- Oppisopimuskoulutukseen liittyvä yhteistyö ja eri toimijoiden roolit
- Työssä oppiminen ammatillisessa koulutuksessa
- Opetussuunnitelma työssä oppimisen perustana
- Työpaikka oppimisympäristönä
- Työpaikkakouluttajana oppisopimusopiskelijalle
- Teemaan liittyvä välitehtävä

2. päivä

Aikuisen oppiminen

- Oppimiskäsitykset ja niiden vaikutus oppimiseen ja koulutuksen suunnitteluun
- Työssä oppimista edistävät oppimisenäkemykset
- Työssä oppimisen ohjaamisen suunnittelu

- Erilaisia tapoja oppia ja opettaa
- Oppimistyyliä ja niiden merkitys oppimisessa
- Käytännön oppimistilanteita (keskustelua, analysointia)
- Teemaan liittyvä välitehtävä

3. päivä

Ohjaus- ja vuorovaikutustaidot työelämässä

- Työpaikkaohjaajana kehittyminen
- Vuorovaikutus ja viestintä ohjaamisessa
- Dialogi – mitä se oikeasti on?
- Hiljaisen tiedon ja osaamisen jakaminen
- Hyviä kysymyksiä?
- Käytännön ohjaus- ja vuorovaikutustilanteita (keskustelua, analysointia)
- Teemaan liittyvä välitehtävä

4. päivä

Palaute ja osaamisen arviointi

- Palautteen merkitys osaamisen kehittäjänä
- Kehittävä arviointi ja työssä oppiminen
- Koulutuksen ja työelämän muutokset arvioinnin haasteena
- Arvioinnin tehtävät
- Arviointiprosessi ja arviointitapoja
- Työssä oppimisen haasteita arvioinnille
- Koulutuksen päätös, palaute ja arviointi

7.4. Käytännön toteuttaminen

7.4.1. Kutsukirje koulutukseen

Työpaikkakouluttajat olemme kutsuneet kirjeitse, jonka allekirjoittajana on ollut oppisopimusjohtaja Raimo Kovanen.

Jo kutsussa olemme tuoneet esille oppisopimuskeskuksen arvonannon työpaikkakouluttajan työpanoksesta oppisopimusopiskelijan kouluttamisessa ja samalla olemme ilmaisseet halumme olla myötävaikuttamassa koulutuksen onnistumista. Kirjeen liitteenä on ollut tarkempi koulutusohjelma, mistä on selvinnyt koulutuspäivillä käsiteltävät asia-aiheet.

Koulutukseen olemme kutsuneet tietyillä aikaväleillä solmittujen perus- ja ammattitutkintoihin liittyvien oppisopimusten työpaikkakouluttajat.

7.4.2. Koulutuksen toteuttamisen aika ja paikka

Koulutuskokonaisuus muodostuu neljän iltapäivän mittaisesta (klo 12.00 – 16.00) lähipäivästä joka toinen viikko. Kunkin lähipäivän jälkeen osanottajat saivat lähinnä pohdinnan kautta tehtäviä, omaan joko kouluttajan rooliin liittyviä pohdintoja tai yhdessä opiskelijan kanssa oppisopimusopiskeluun liittyviä käytännön tehtäviä, mm. opetussuunnitelmaan perehtyminen, työssä oppimissuunnitelman päivittäminen, oppimistyylitestin tekeminen. Päivän ohjelmaan kuului iltapäiväkahvi suolaisen kera.

Koulutus on ollut osanottajille ilmainen.

7.4.3. Koulutuspäivien palautteet

Jokaiselta koulutuspäivältä pyydettiin palautetietoja. Palautteessa kysytyjä asioita arvioitiin asteikolla 1 -5:

- 1=en ole lainkaan samaa mieltä
- 2=olen jonkin verran samaa mieltä
- 3=olen jokseenkin samaa mieltä
- 4=olen täysin samaa mieltä
- 5=ei kokemusta asiasta

Yleisarvosana koko koulutuksesta asteikolla 4 - 10

Asiat, joista haluttiin palautetietoa:

- Koulutus vastasi odotuksiani
- Sain uutta tietoa
- Voin soveltaa oppimaani ohjaustoiminnassa
- Kouluttaja oli asiantuntija
- Koulutusmateriaali oli hyvää
- Koulutusjärjestelyt olivat hyvin hoidetut

Kaikista koulutuspäivistä olemme saaneet hyvät, jopa erittäin hyvät palautteet. Yleisarvosanat koko koulutuksesta vaihtelivat 8,3 ja 8,6 välillä.

Ohessa olen listannut suoria sitaatteja annetuista sanallisista palautteista:

”Tosi mukava foorumi jakaa ideoita ja saada lisätietoa oppisopimuskoulutuksesta.”

”Hyviä pointteja nousi esiin ja ne ovat niitä kehittämisehdotuksia. Kiitos.”

”Erittäin hyvä koulutus. Paljon keskustelua, ei niinkään teoreettista opetusta.”

”Tämmöinen koulutusmuoto on ainakin minulle sopiva.”

”Alkukankeuden jälkeen on huomattavasti helpompi lähteä ohjaamaan opiskelijaa. Ja jos ja kun ”sormi menee suuhun”, tiedän, minne ottaa yhteyttä ja ketä pyytää avuksi.”

”Työnantajille myös koulutusta tästä aiheesta, että meidän kouluttajien työ mahdollistuu. Työnantajat eivät ymmärrä meidän isoa osuutta tässä tehtävässä.”

”Paljon hyvää tietoa työpaikkakouluttajalle. Selkeytti kovasti ymmärtämään omaa roolia ja tehtäviä.”

”Toisten kurssilaisten kokemusten kuuntelu antaa itselle paljon ajateltavaa ja pohdittavaa.”

”Hyvä koulutus, paljon tuli tietoa. Koulutus olisi saanut olla aikaisemmin.”

”Oikein hyvä muistutus tuo hiljainen tieto ja oma käyttäytyminen suhteessa työyhteisöön – asenne. Samoin dialogi.”

”Arviointiosio erittäin tärkeä, aiemmin en ole saanut koulutusta nimenomaan oppisopimusopiskelijoiden (arviointiin). Kriteereiden aukikirjoitus hyvää/tarpeellinen arvioinneissa. Tämä viimeinen kerta oli kaikkein antoisin. Ja kakku oli hyvää.”

”Oppilaan arviointiin sain paljon uutta tietoa, jota voin käyttää omissa arviointikeskusteluissa – varmuutta.”

”Koulutuksen rikkaus moniammatilliset ryhmät. Koulutusjärjestelyt olivat onnistuneet (materiaali, paikka) Kouluttajat kokeneita ja ammattitaitoisia. KIITOS.”

Koulutuksia olemme syyskaudella 2007 mennessä toteuttaneet 6 kertaa: 5 ryhmää ns. sekaryhminä ja yksi ryhmä räätälöitynä isohkolle työnantajalle Kuopiossa. Osallistujia yhteensä lähes 100 työpaikkakouluttajaa, ryhmien koot ovat vaihdelleet 15 osallistujasta 23 osallistujaan.

8. JOHTOPÄÄTÖKSET JA TYÖPAIKKAKOULUTTAJIEN KOULUTUKSEN KEHITYSNÄKYMÄT SAVON OPPISOPIMUSKESKUKSESSA

Oppisopimusopiskelijoiden merkitys keskiasteen ammatillisessa koulutuksessa kasvaa vuosi vuodelta. Jo pitkään on käyty julkista keskustelua suurten ikäluokkien eläkkeelle siirtymistä, ja se mukanaan tuomasta suuresta nimenomaan suorittavasta työvoiman vajeesta. Yhtenä koulutuksellisenä ratkaisuna työvoiman vajetta kattamaan on painotettu oppisopimusopiskelijat. Se näkyy oppisopimusten määrien lisääntymisenä vuosi vuodelta. OPH:n tilastotietojen mukaan vuonna 2005 oppisopimusten kokonaismäärä oli 31.700 ja arvio vuodelle 2007 36.000 oppisopimusopiskelijaa. Samansuuntaisena jatkuu kehitys myös Savon oppisopimuskeskuksessa; vuoden 2007 tilaston mukaan opiskelijoiden määrä on 1321. Kiintiöiden määrä nousee vuoden 2007 950 kiintiöstä 1.000 kiintiöön.

Oppisopimusopiskelijat sitouttaa useita toimijoita (opiskelija, työnantaja, työpaikkakouluttaja, oppilaitos ja oppisopimuskeskus/toimisto sekä mahdollisesti työvoimatoimisto). Näiden toimijoiden hyvällä yhteistyöllä on suuri merkitys saavuttaa oppisopimukselle asetetut tavoitteet eli sopimuksessa määritetyn koulutusohjelman toteuttaminen sovitusti ja tutkintotavoitteisissa koulutuksissa tutkinnon saavuttaminen.

On selvästi käynyt ilmi, että vielä tänäkin päivänä oppisopimustoimijoiden yhteistyössä on puutteita; etenkin työpaikoilla tapahtuvan koulutuksen merkitys ei ole kaikilla työpaikoilla riittävästi sisäistynyt. Samoin epäselvyyttä on ilmennyt työpaikan ja oppilaitoksen välisen ohjauksen jakaantumisesta: mikä kuuluu työpaikan tehtäväksi ja mikä oppilaitoksen.

Nyt saatujen omien kokemusten ja työpaikkakouluttajien koulutuksessa mukana olleilta saatujen palautteiden perusteella voidaan todeta, että nyt toteutettu koulutusmuoto on osoittautunut varsin onnistuneeksi. Koulutusohjelman edetessä on selvästi ollut havaittavissa, miten työpaikkakouluttajille on avautunut ja selkiytynyt heidän roolinsa työpaikalla tapahtuvassa oppimisprosessissa.

Myös se, että koulutusohjelmassamme lähestymme asioita pedagogisesti, on antanut syvyyttä käytännön ohjaustoimintaan. Olemme pystyneet lähentämään työpaikkojen ja oppilaitosten toimintoja toisiinsa, niitä ei nähdä toisistaan irrallisina toimintoina, vaan toisiinsa linkittyvinä ja toisiaan tukevana toimintana. Työpaikkakouluttajat toimivat nimensä mukaisesti kouluttajina.

Me tulemme jatkamaan tätä toimintaa, joten pedagogisten opintojeni kehittämishanke suunnittelemani työpaikkakouluttajakoulutuksesta tulee vakiintunut osa oppisopimuskoulutuksen toimintaprosessia. Me järjestämme 4 koulutustapahtumaa vuosittain, 2 kevät kaudella ja toiset 2 syyskaudella. Näin pystymme paremmin varmistamaan, että kaikki halukkaat voivat tulla mukaan. Tämän koulutuksen kehittämisenä näkisin, että kutsumme arviointia käsittelevään eli viimeiseen kontaktipäivään myös työpaikkakouluttajien opiskelijat mukaan. Tällöin voidaan kaikkien osapuolten kanssa puida avoimesti arviointiin liittyviä ongelmakohtia ja saada kaikki tiedostamaan, mikä arvioinnin tehtävä on.

Oppisopimuskoulutus on useimmiten useamman vuoden kestoinen, ja työpaikkakouluttaja on oppisopimusopiskelijan tukena koko tämän opinmatkan. Myös meidän oppisopimuskeskuksessa tulee jatkossakin huolehtia työpaikkakouluttajan omasta kouluttajan taidon ylläpitämisestä ja kehittymisestä. Meillä on suunnitteilla järjestää seminaaripäivien luonteisesti tapaamisia kerran vuodessa. Näiden seminaaripäivien aiheet tulevat käsittelemään työelämän päivän polttavia aiheita. Esimerkkinä tällä hetkellä hyvinkin tärkeä asia; ennen kuin suuret ikäluokat siirtyvät pois työelämästä, on tärkeää saada heidän kartuttamansa ammatillinen osaaminen jäljelle jäävien ammattitaidon kehittämiseksi. Henkilökohtainen ammatillinen osaaminen on eräs hiljaisen tiedon alamääräite. Näihin seminaaripäiviin kutsumme työpaikkakouluttajien koulutuksessa olleet ja heidän työnantajansa.

LÄHTEET

Engeström Y, Kehittävä työntutkimus, Perusteita, tuloksia ja haasteita, Painatuskeskus, Helsinki, 1995

Engeström Y, Oppimistoiminta ja opetustyö. Tutkijaliiton julkaisusarja24, Helsinki, 1983

Kauppila Reijo A, Taitava oppija, Opas taitavaksi oppisopimusopiskelijaksi, Eväitä työpaikkaohjaajille ja kouluttajille, Suomen oppisopimuskoulutuksen järjestäjät ry, Painotalo Casper Oy, Keuruu 2004

Keurulainen Harri, Osaamisen arviointi-artikkeli, Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylä, 2006

Keurulainen Harri, Vänskä Kirsti, Oppimisen ohjaaminen ja arviointi, Jyväskylän ammatillinen opettajakorkeakoulu, Jyväskylä, 2007

Nikkilä Matti, Oppisopimuskoulutuksen opas 2006 – 2007, Veltor Oy, Tampereen Yliopistopaino Oy, Juvenes Print, 2006

Opetushallitus, Näyttötutkinto-opas, 2007

Pohjonen Petri, Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta, akateeminen väitöskirja, Acta Universitatis Tamperensis 844, University of Tampere, Tampere, 2001

Puolimatka Tapio, Opetuksen teoria, Konstruktivismista realismiin, s. 84, 85, 88, Kustannusosakeyhtiö Tammi, Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala, 2002

Romppanen & Pohjanheimo, Työpaikkaohjaaja arvioijana ja ohjaajana, Edita Prima Oy, Helsinki, 2004

Ruohotie Pekka, Oppiminen ja ammatillinen kasvu, WS Bookwell Oy, Juva, 2002

Sivonen Anne, teoksessa Ammatillisuus ja ammatillinen kasvu s. 243 - 244, toim. Eteläpelto Anneli ja Onnismaa Jussi, Dark Oy, Vantaa 2006

<http://www.edu.fi/info/oppisopimus/opframe.html>

<http://www.muutoslaboratorio.fi/content.php?document=150>

www.sakky.fi

www.avoin.helsinki.fi/asp/datastore/download.asp?

<http://www.oph.fi/info/tilastot/tiedote08082007.pdf>

LIITTEET

LIITE 1 KUTSUKIRJE TYÖPAIKKAKOULUTTAJILLE



KUTSU

Työpaikkakouluttaja,

Sinulla on tärkeä ja vaativa tehtävä työpaikallasi auttaa oppisopimusopiskelijaa saavuttamaan hänen opiskeluille asettamansa tavoitteet; alan tutkinnon suorittaminen.

Roolisi tärkeys korostuu siinä, että noin 80 prosenttia tutkinnon vaatimasta tiedosta ja taidosta kertyy juuri työpaikalla.

Auttaaksemme Sinua edelleen kehittymään työpaikkakouluttajana kutsumme Sinut työpaikkakouluttajille suunnattuun koulutustapahtumaan, joka järjestetään neljänä iltapäivänä klo 12.00 – 16.00 seuraavasti:

1. päivä keskiviikko 3.5.2006
2. päivä keskiviikko 17.5.2006
3. päivä keskiviikko 31.5.2006
4. päivä keskiviikko 7.6.2006

Paikkana on Best Western Hotelli Savonia, Sammakkolammentie 2, Kuopio. Tarkempi koulutusohjelma on kutsun liitteenä.

Koulutus on osallistujille ilmainen.

Tähän koulutukseen otamme 15 ensiksi ilmoittautunutta, joten pyydämme ilmoitukset osallistumisesta mahdollisimman pian, viimeistään tiistaina 27.4.2006 koulutussihteeri Eija Latosuo, puh. (017) 214 8377, 044 785 8377 tai sähköpostitse eiya.latosuo@sakky.fi.

Lisätietoja koulutuksesta antaa oppisopimuskoordinaattori Maila Makkonen, puh. (017) 214 8376, 044 785 8376 tai sähköpostitse maila.makkonen@sakky.fi.

Toivotamme Sinut lämpimästi tervetulleeksi opiskelemaan.

SAVON OPPISOPIMUSKESKUS

Raimo Kovanen
oppisopimusjohtaja



KOULUTUSOHJELMA

1. päivä (3.5.2006 klo 12.00 – 16.00)

Osaamista ja ammattitaitoa yhteistyöllä

- Oppisopimuskoulutukseen liittyvä yhteistyö ja eri toimijoiden roolit
- Työssä oppiminen ammatillisessa koulutuksessa
- Opetussuunnitelma työssä oppimisen perustana
- Työpaikka oppimisympäristönä
- Työpaikkakouluttajana oppisopimusopiskelijalle
- Teemaan liittyvä välitehtävä

2. päivä (17.5.2006 klo 12.00 – 16.00)

Aikuisen oppiminen

- Oppimiskäsitykset ja niiden vaikutus oppimiseen ja koulutuksen suunnitteluun
- Työssä oppimista edistävät oppimisenäkemykset
- Työssä oppimisen ohjaamisen suunnittelu
- Erilaisia tapoja oppia ja opettaa
- Oppimistyyliä ja niiden merkitys oppimisessa
- Käytännön oppimistilanteita (keskustelua, analysointia)
- Teemaan liittyvä välitehtävä

3. päivä (31.5.2006 klo 12.00 – 16.00)

Ohjaus- ja vuorovaikutustaidot työelämässä

- Työpaikkaohjaajana kehittyminen
- Vuorovaikutus ja viestintä ohjaamisessa
- Dialogi – mitä se oikeasti on?
- Hiljaisen tiedon ja osaamisen jakaminen
- Hyviä kysymyksiä?
- Käytännön ohjaus- ja vuorovaikutustilanteita (keskustelua, analysointia)
- Teemaan liittyvä välitehtävä

4. päivä (7.6.2007 klo 12.00 – 16.00)

Palautte ja osaamisen arviointi

- Palautteen merkitys osaamisen kehittäjänä
- Kehittävä arviointi ja työssä oppiminen
- Koulutuksen ja työelämän muutokset arvioinnin haasteena
- Arvioinnin tehtävät
- Arviointiprosessi ja arviointitapoja
- Työssä oppimisen haasteita arvioinnille
- Koulutuksen päätös, palaute ja arviointi

Koulutus toteutetaan yhdessä Savon ammatti- ja aikuisopiston kanssa.
Vastuukouluttajana opettaja Eila Taskinen, puh. 044 785 8683

LIITE 3 PALAUTELOMAKE



KOULUTUKSEN ARVIOINTILOMAKE

Työpaikkakouluttajakoulutus ajalla _____ Lähipäivä _____

Arvosana koulutukselle (4 – 10) _____

Ympäroi arviointivaihtoehtoista se vaihtoehto, joka vastaa eniten kokemustasi.

- 1 = en ole lainkaan samaa mieltä**
2 = olen jonkin verran samaa mieltä
3 = olen jokseenkin samaa mieltä
4 = olen täysin samaa mieltä
5 = ei kokemusta asiasta

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 1. Koulutus vastasi odotuksiani | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 2. Sain uutta tietoa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 3. Voin soveltaa oppimaani ohjaus- toiminnassa | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 4. Kouluttaja oli asiantunteva | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 5. Koulutusmateriaali oli hyvää | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| 6. Koulutusjärjestelyt olivat hyvin hoidettu | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Kehittämisehdotuksia, ruusut ja risut:
