



Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt

Juha Landin
Sakari Rahkonen
Tapio Hernesniemi

2008

TIIVISTELMÄ

Hernesniemi Tapio, Landin Juha, Rahkonen Sakari
 Työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt luonnonvara-alan ammatillisessa koulutuksessa

Opettajakoulutuksen kehittämishanke
 Tampereen ammatillinen opettajakorkeakoulu

Ryhmän opettaja Maarit Kolari
 ryhmä 07Kope
 Lokakuu 2008

Asiasanat, työssäoppiminen, ammattiosaamisen näytöt, ohjaus, oppiminen, arviointi, työelämä

Hankkeen sisältö kuvaa valmistautumisprosessia ammatillisen koulutuksen tutkintojen perusteiden ja arviointikriteerien muutoksiin. Hankeraportti toimii ohjeena työssäoppimista ohjaavan opettajan, työpaikkaohjaajan ja oppilaitoksen välisessä yhteistoiminnassa.

Kehittämishankkeen tavoite on kehittämistarpeiden konkretisoiminen ja ohjeen luominen työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä ohjaaville opettajille ja työpaikkaohjaajille.

Tavoitteena on herättää ajatuksia ja luoda käytänteitä, joilla työelämässä tapahtuvat muutokset voidaan huomioida tulevia työssäoppimisjaksoja silmälläpitäen. Meneillään oleva tutkintoperusteiden muutos on huomioitava tulevissa suunnitelmissa ja ryhdyttävä oppilaitoksessa laatimaan uusia käytänteitä. Hanke on pohja tulevaa kehittämistä ajatellen. Toimintapolku on rakennettu käytännön mukaiseksi.

Tulevaisuudessa oppilaitos määrittelee aiheeseen liittyvien asiakirjakokonaisuuksien sisällön yhdessä työssäoppimisesta vastaavien opettajien ja yhteistyötahojen kanssa. Koulutusyhtymätasolla käynnistetty työssäoppimisen ja näyttöjen ohjausryhmän kautta käytänteitä ja arviointi tapoja tullaan kehittämään ja yhdenmukaistamaan. Hankkeeseen liittyen kesäopintojen aikana on työelämänäkökulmaa ja tarpeita selvitetty kyselyjen ja palautteiden muodossa.

Kesän 2008 aikana oppilaitoksen opiskelijaryhmä suoritti 12 opintoviikon työssäoppimisjakson, johon sisältyi noin 30 ammattiosaamisen näyttötehtävää. Suoritettu työssäoppimisjakso näyttöineen ja arviointineen on antanut arviointi- ja käytännötietoa, jota tullaan vertaamaan tuleviin uusiin tutkintoperusteisiin muutoksiin suunniteltaessa.

Oppilaitostasolla työpaikkaohjaajien näkemys työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytöistä olisi hyväksyttävä yhdeksi mittariksi, kun arvioidaan opetuksen vaikuttavuutta. Opettajien tasolla toiminnan on oltava selkeää, ohjeistettua ja resursoitua, niin että tehtävä voidaan suorittaa laadukkaasti.

Opiskelijoiden tasolla työssäoppimisen on oltava tuettua ja ohjattua, sekä työelämälähtöisesti arvioitua.

SISÄLLYSLUETTELO

1. AMMATILLINEN KOULUTUS JA TYÖSSÄOPPIMINEN	5
1.1. AMMATILLINEN PERUSKOULUTUS	5
1.2. AMMATILLINEN PERUSTUTKINTO	5
2. LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALAN AMMATILLISET PERUSTUTKINNOT	6
3. TYÖSSÄOPPIMINEN PÄHKINÄNKUORESSA	6
4. TYÖSSÄOPPIMISEN TAVOITTEET	7
4.3. TYÖSSÄOPPIMINEN JA OPISKELIJA	9
4.4. NUORTEN AJATUSMAAILMA	9
4.5. TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA	10
5. TYÖSSÄOPPIMISPAIKKA	11
5.1. TYÖPAIKKAOHJAAJA	12
6. AMMATITTAIDON OPPIMINEN	12
6.1. TYÖELÄMÄN EDELLYTTÄMÄ OSAAMINEN	13
6.2. YRITTÄJYYDEN EDELLYTTÄMÄ OSAAMINEN	14
7. TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI	15
7.1. ARVOSANAKUVAUKSET	15
7.2. ARVIOINNIN KOHTEET	16
7.3. ARVIOINTIMENETELMÄT	16
7.4. KOLMIKANTAKESKUSTELU	17
8. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT	17
8.1. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTTÖJEN SUUNNITTELU	18
8.2. KOULUTUKSEN JÄRJESTÄJÄN TEHTÄVÄT	19
8.3. YRITYKSEN / TYÖPAIKAN TEHTÄVÄT	19
8.4. NÄYTÖN KUVAUS	19
8.5. OHJAUS JA TUKI	20
8.6. OSAAMISEN TUNNUSTAMINEN	20
8.7. TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLA YRITYKSESSÄ TOTEUTETTAVA NÄYTTÖ	21
9. NÄYTÖN ARVIOINTI	21
9.1. MITÄ ARVIOIDAAN?	22
9.2. MITEN ARVIOIDAAN?	22
9.3. ARVIOINTIKESKUSTELU	23
9.4. ARVOSANASTA PÄÄTTÄMINEN	23
9.5. KELPOISUUS ARVIOIDA NÄYTTÖJÄ	24
10. TYÖSSÄOPPIMINEN JA TYÖSUOJELU	24
10.1. KÄSITTEITÄ	24
10.2. TYÖSUOJELUN VASTUUKYSYMYKSET	25
10.2.1. Työnantajan vastuu	25
10.2.2. Työssäoppijan vastuu	25
10.2.3. Oppilaitoksen vastuu	25
10.2.4. Työnantajan huolehtimisvelvoite	25
10.2.5. Työsuojelun vastuukysymykset	26
11. TYÖNTEKIJÄN PERHDYTYS JA OHJAUS	26
11.1. KÄYTTÖOHJEET JA KEMIKAALIEN KÄYTTÖTURVALLISUUSTIEDOTTEET	26
11.2. YHTEYDENPITOMAHDOLLISUUS	27
11.3. ENSIAPUVALMIUS	27
11.4. TAPATURMAT JA VAARATILANTEET	27
12. ERITYISEN HAITALLISET TYÖT	27

12.1. VAARALLISET TYÖT	29
12.2. TYÖSSÄOPPIMISEN VAKUUTUSTURVA	29
13. YHTEENVETO PALAUTEKYSELYSTÄ TYÖPAIKKAOHJAAJILLE	29
13.1. TULOSTEN ARVIOINTI JA YHTEENVETO	34
14. POHDINTA	36
LÄHTEET	38
LIITE 1	39
LIITE 2	41

1. AMMATILLINEN KOULUTUS JA TYÖSSÄOPPIMINEN

1.1. Ammatillinen peruskoulutus

Tehtävät ja tavoitteet:

Ammatillinen peruskoulutus antaa opiskelijalle laaja-alaiset ammatilliset perusvalmiudet kouluttautumisalansa eri työtehtäviin. Opiskelija sijoittuu tutkinnon suoritettuaan tutkitusti hyvin työelämään. Opiskelijalla on valmiudet kehittää ammattitaitoaan läpi elämän, kuten maatalousalan tutkinnonperusteissa on tavoiteltu. Ammatillinen koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia edistämällä työllistymistä ja mahdollisuuksia ryhtyä itsenäiseksi ammatinharjoittajaksi. Opiskelijasta kehittyy vastuuntuntoinen ja velvollisuuksistaan huolehtiva kansalainen ja työyhteisön jäsen.

1.2. Ammatillinen perustutkinto

Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen kestää kolme vuotta. Aiempia opintoja tai muualla hankittua osaamista voidaan opiskelijan hakemuksesta tunnustaa. Opiskeluaika voi näin lyhentyä (osaamisen tunnustaminen). Luonnonvara- ja ympäristöalalla on viisi perustutkintoa ja 13 koulutusohjelmaa. Ammatillista peruskoulutusta järjestetään pääosin oppilaitoksissa, mutta ammatillisia perustutkintoja voi suorittaa myös oppisopimuskoulutuksena.

Ammatilliset opinnot ovat suurin osa perustutkinnosta. Kolmivuotinen perustutkinto koostuu 120 opintoviikosta. niistä 90 ov on ammatillisia opintoja, 20 ov yleisivistäviä opintoja ja 10 ov vapaasti valittavia opintoja. Yksi opintoviikko vastaa opiskelijan 40 tunnin työpanosta.

(tutkinnon muodostuminen, liite 1).

2. LUONNONVARA- JA YMPÄRISTÖALAN AMMATIL- LISET PERUSTUTKINNOT

MAATILATALOUS

Maatalousalan perustutkinto
 Maatilatalouden koulutusohjelma Maaseutuyrittäjä
 Hevostalouden koulutusohjelma Ratsastuksenohjaaja
 Hevostalouden koulutusohjelma Hevostenhoitaja
 Turkistalouden koulutusohjelma Turkistarhaaja

METSÄATALOUS

Metsäalan perustutkinto
 Metsien monikäytön koulutusohjelma, Metsäluonnonhoitaja
 Metsäkonealan koulutusohjelma Metsäkoneenkuljettaja
 Metsätalouden koulutusohjelma Metsuri

KALATALOUS

Kalatalouden perustutkinto
 Kalatalouden koulutusohjelma, Kalastuksen ohjaaja, Kalastaja
 Kalanjalostaja, Kalanviljelijä

PUUTARHATALOUS

Puutarhatalouden perustutkinto, Puutarhuri
 Puutarhatuotannon koulutusohjelma
 Viheralan koulutusohjelma
 Kukka- ja puutarhakaupan koulutusohjelma

LUONTO- JA YMPÄRISTÖALA

Luonto- ja ympäristöalan perustutkinto
 Poro- ja luontaistalouden koulutusohjelma; Porotalousyrittäjä, Luontaistalousyrittäjä
 Luontoalan koulutusohjelma, Luontoyrittäjä
 Ympäristöalan koulutusohjelma

3. Työssäoppiminen pähkinänkuoressa

Työssäoppimisella tarkoitetaan aidossa työympäristössä käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää opetussuunnitelman mukaista opetusta. Sen tulee olla tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua.

Työelämässä opiskellaan vähintään 20 opintoviikkoa eli noin puolen vuoden ajan. Työssäoppiminen on uusi ammatillisen koulutuksen oppimismenetelmä. Se korvaa aiemman työharjoittelun.

Työssäoppimiselle asetetaan etukäteen oppimistavoitteet, jotka ovat osa opiskelijan opetussuunnitelman sisältöä ja kyseisellä työssäoppimispaikalla mahdollisia toteuttaa. Tavoitteet kirjataan oppilaskohtaiseen työssäoppimissopimukseen. Oppilaitos ja työnantaja tekevät työssäoppimisen toteutuksesta oppilaskohtaisen kirjallisen työssäoppimissopimuksen. Sen lisäksi vakituisiin työssäoppimispaikkoihin tehdään toistaiseksi voimassa oleva puitesopimus.

Työssäoppimisen arvioinnin tulee olla jatkuvaa ja opiskelijaa kannustavaa. Työssäoppimisen loppuarviointi tehdään kolmikantaperiaatteella. Arvioijina toimivat opiskelija itse, työpaikkaohjaaja ja ohjaava opettaja. Arviointilomakkeet toimittaa oppilaitos.

Työssäoppija ei pääsääntöisesti ole työsuhteessa työnantajaan. Palkkaa työssäoppimisajalta ei pääsääntöisesti makseta. Opiskelija saa Kansaneläkelaitokselta opintotuen. Mikäli opiskelijalle maksetaan työssäoppimisesta palkkaa, työnantaja tekee hänen kanssaan työsopimuksen ja on velvollinen huolehtimaan hänen vakuutusturvastaan. Työssäoppijat ovat vakuutettuja oppilaitoksen toimesta. Työsopimuksen ollessa kyseessä oppilas on työnantajan vakuutuksen piirissä.

Työssäoppimispaikan henkilöstöstä nimetään työpaikkaohjaaja työssäoppijaa ohjaamaan. Ohjaajan koulutuksesta huolehtii oppilaitos. Oppilaitos nimeää ohjaavan opettajan, joka huolehtii työssäoppijan ohjauksesta ja toimii oppilaitoksen yhteyshenkilönä. Työssäoppimisen tarkoitus on tuottaa taitavia työntekijöitä työpaikoille ja lähentää oppilaitoksia ja työpaikkoja. (luonnonvara-alan opimisverkostot)

4. TYÖSSÄOPPIMISEN TAVOITTEET

Tavoitteena on parantaa koulutuksen työelämävastaavuutta, sekä yhteistyötä oppilaitosten ja työ- ja elinkeinoelämän välillä. Koulutusrakenteen muutos on helpottanut ammattitaitoisen työvoiman saantia ja opiskelijoiden työllistymistä, sekä antaa nuorille käytännön tuntumaa alansa työtehtäviin.

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat osa opintoja. Työssäoppiminen on työpaikoilla suoritettavaa ohjattua ja tavoitteellista opiskelua. Tavoitteena on oppia osa tutkintoon kuuluvasta käytännön ammattitaidosta osallistumalla työssäoppimisjaksoille, joiden laajuus on kolmivuotisessa koulutuksessa vähintään 20 opintoviikkoa. Ammattiosaamisen näyttöjen integroiminen työssäoppimisen suorittamisen yhteyteen antaa hyvät näyttöympäristöt oppilaitoksen käyttöön. Ohjaavien opettajien on tutustuttava työelämän käytänteisiin, mikä parantaa opetuksen laatua ja verkostoituminen oppilaitoksen ja työelämän välillä on luontevaa.

4.1. Oppilaitoksen velvoitteet

Oppilaitoksen on tuettava ja ohjattava opiskelijaa hänen opintosuorituksen etenemisessä. Tässä tapauksessa opiskelijan on saatava riittävästi tietoa opintojen kulusta ja työpaikalla tapahtuvasta opintojen suorittamisesta sekä niiden tavoitteista. Oppilaitoksella on oltava työssäoppimisesta vastaava opettaja, joka suorittaa ohjauksen ja avustaa opiskelijoita työssäoppimispaikkojen hankinnassa. Työssäoppimispaikan ohjaaja on tarkoituksenmukaista perehdyttää arviointiin ja ohjaukseen. Sitä varten on järjestettävä koulutustilaisuuksia joihin työpaikkaohjaajat voivat osallistua. Koulutustilaisuuksissa kerättyjen palautteiden mukaan luonnonvara-alan työpaikkaohjaajien koulutustilaisuudet tulisi järjestää tammi- helmikuussa, jolloin heillä on parhaiten aikaa osallistua niihin. Yhteiskunnallisesta näkökulmasta oppilaitoksella on vastuu seurata työelämän kehittymistä ja siinä tapahtuvia muutoksia. Opiskelijoiden saavuttama ammattitaito on vastattava työelämän vaatimuksia.

4.2. Työssäoppiminen ja yritysmaailma

Työssäoppiminen tarjoaa työpaikoille mahdollisuuden kehittää työpaikan oppimiskulttuuria ja kaikkien työntekijöiden kouluttautumista. Yritysmaailmalla on mahdollista hyödyntää oppilaitoksen osaamista, asiantuntemusta ja koulutuspalveluja. Yrittäjille ja työpaikoille avautuu mahdollisuus oppia tuntemaan nuorten odotuksia ja ajatusmaailmaa. Erilaisista kulttuureista tulevien ihmisten kohtaaminen on myös koettu rikastuttavana ja haasteellisena. Yhteistyö yritysten kanssa edistää elinikäistä oppimista työpaikoilla sekä vaikuttaa koulutuksen ajanmukaiseen kehittämiseen ja suunnitteluun. Työelämän kannalta on hyödyllistä saada osaavaa ja työpaikalle soveltuvaa työvoimaa.

Opiskelijan osaamisen kehittymisen myötä hän voi antaa oman työpanoksensa yrityksen käyttöön. Työssäoppiminen on työnantajan kannalta myös verkostoitumista. Luonnonvara- ja ympäristöalan opiskelijoiden toiminta työssäoppimispaikoilla kehittää alaa ja parantaa ammattitaitoisten työntekijöiden saatavuutta.

4.3. Työssäoppiminen ja opiskelija

Työssäoppiminen antaa opiskelijalle mahdollisuuden oppia erilaisissa työympäristöissä ja saada tukea ammatilliseen kasvuun ja erikoistumiseen. Työssäoppimisjaksot lisäävät ammatillista osaamista ja parantavat ajanmukaisia työelämävalmiuksia. Opiskelija tutustuu työelämän pelisääntöihin ja työskentelytapoihin. Samalla hänen vuorovaikutustaitonsa kehittyvät. Opiskelijan vastuuntunto työn suorittamisesta ja opiskelusta lisääntyy. Kaikilla työssäoppimaan tulevilla nuorilla ei välttämättä ole aikaisempaa työkokemusta. Työelämän perustaidot ja käyttäytymissäännöt, kuten esimerkiksi työajan noudattaminen saattavat olla nuorelle uusia ja opettelua vaativia asioita. Työssäoppimisjakson alussa on hyvä tehdä selväksi työpaikan säännöt, valtuudet, vastuut ja velvollisuudet. Ristiriitatilanteet tulisi pyrkiä käsittelemään mahdollisimman nopeasti kaikkia osapuolia tyydyttävällä ja ymmärrettävällä tavalla.

4.4. Nuorten ajatusmaailma

Nuorten ja aikuisten ajatusmaailmat eroavat toisistaan ja usein opiskelijan elämäntilanne on vielä vakiintumaton. Opiskelijan tulevaisuus ja urasuunnitelmat saattavat olla vielä selkiintymättömät. Ystävät, harrastukset, opiskelijaelämä ja muut nuorelle tärkeät asiat saattavat kiinnostaa enemmän kuin opiskelu. Opiskelija on työpaikalla ollessaankin:

- nuori ja nuorten kulttuurin ja arvojen edustaja
- kehittyvä nuori ja aikuinen
- opiskelija
- opiskelijayhteisön jäsen
- opintojensa suunnittelija
- työssäoppija
- ammattiin valmentautuja
- työuraansa ja tulevaisuuttansa suunnitteleva työyhteisön jäsen

4.5 Työssäoppimisen suunnitelma

Opiskelijalle laaditaan oppimistavoitteiden ja oppimistarpeiden pohjalta työssäoppimisen suunnitelma. Suunnitelma pitää sisällään jakson oppimistavoitteet sekä mahdollisen näyttösuunnitelman.

Suunnitelman laatimiseen osallistuvat opiskelija, oppilaitoksen ohjaava opettaja, työnantajan edustaja ja työpaikkaohjaaja. Suunnitelman laatimisen yhteydessä työpaikkaohjaaja perehdytetään työssäoppimisen tavoitteisiin ja arviointiin. Työssäoppimisen suunnitelmaa voidaan tarkentaa työssäoppimisjakson edistyessä. Työelämän muutokset vaikuttavat tulevaisuudessa työssäoppimisen suunnitteluun ja toteuttamiseen.

Hyvä työssäoppimissuunnitelma on joustava. Tavoitteet on määritelty selkeästi. Keskeiset työtehtävät ja aikataulut on kirjattu. Se sisältää suunnitelman ammattiosaamisen näytön järjestämisestä, mikäli se sisältyy työssäoppimisjaksoon. Suunnitelman on oltava kaikkien osapuolten ymmärrettävissä.

Työssäoppimissuunnitelman toteutumista seurataan ohjauksen aikana ammattiosaamisen näyttöjen, opiskelijan työssäoppimispäiväkirjan, oppimistehtävien ja portfolion avulla.

Työssäoppimispaikkoina voivat toimia sekä yksityinen että julkinen sektori. Työssäoppiminen tai osa siitä voidaan suorittaa myös ulkomailla. Työssäoppiminen voidaan toteuttaa yhdessä tai useammassa jaksossa ja se voidaan jaksottaa opiskeluajan eri opintovuosille. Kesätyö ja ennalta hankittu työkokemus, jotka ovat opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia, voidaan hakemuksesta hyväksyä työssäoppimiseksi.

Työssäoppiminen voidaan suorittaa myös oppilaitoksen koulutilalla. (Opetushallitus - Ammatillisen koulutuksen ja näyttötutkinnon perusteet, 2001.)

5. TYÖSSÄOPPIMISPAIKKA

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on yhdessä opiskelijan kanssa järjestää oppimistavoitteisiin soveltuva työssäoppimispaikka. Työssäoppiminen toteutetaan yleensä ilman työsuhdetta eikä työssäoppimisesta makseta palkkaa.

Halutessaan työnantaja ja opiskelija voivat myös tehdä työsopimuksen. Opiskelijan ja työnantajan välinen työsopimus siirtää tapaturma ja vastuuvakuutuksen työnantajan vastuulle. Opiskelijalle maksettava palkka vaikuttaa opintotuen määrään ja koulumatkatukeen pienentävästi. Opiskelijalle on kerrottava työsopimuksen vaikutuksesta opintososiaalisiin etuuksiin. Kaikkien osapuolten on oltava tietoisia työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vakuutuksista. Ennen työn aloittamista on työnantajan ja oppilaitoksen yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita.

Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista oppimista, jota koulutuksen järjestäjä ja työpaikan edustajat ohjaavat ja arvioivat yhdessä. Kaikki oppilaitokset joutuvat määrittelemään millainen työssäoppimispaikka olisi paras oppilaitoksen ja opiskelijan kannalta. Lähtökohtana voisi olla se, että jokainen työpaikka on hyvä työpaikka, jossa on mahdollisuus hyvään työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöjen suorittamiseen.

Hyvässä työpaikassa noudatetaan työssäoppimisen periaatteita. Työtehtävät vastaavat tavoitteita ja työturvallisuusasiat ovat kunnossa. Yrityksessä on koulutettu työpaikkaohjaaja, joka osaa perehdyttää opiskelijan työhön ja osaa ohjata oppijaa monipuolisesti. Työpaikalla tapahtuvaa arviointia varten ohjaus ja arviointi toimivat koko jakson ajan. Opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan välinen kolmikantakeskustelu on käytössä. Hyvässä työssäoppimispaikassa ollaan sitoutuneita työssäoppimiseen ja sen kehittämiseen.

(Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.)

5.1. Työpaikkaohjaaja

Työpaikkaohjaajan on oltava motivoitunut ohjaamaan nuorta opiskelijaa. Ohjaajaa voidaan kuvata seuraavilla ominaisuuksilla. Hän on opastaja, joka opettaa ja ohjaa nuorta ammatillisessa kehittämisessä sekä ottaa opiskelijan osaksi työyhteisöä. Hän on valmentaja, joka auttaa parantamaan nuoren työsuorituksia antamalla rehellistä palautetta työtehtävien suorittamisesta ja laadukkuudesta. Hän on tukija, joka kannustaa ja auttaa vastoinkäymisissä ja epäonnistumisen kohdatessa.

Työpaikkaohjaajan tulee antaa palautetta opiskelijan työssäoppimisesta säännöllisesti ja riittävän usein. Opiskelijan on koettava, että hänen tekemisellään on merkitystä ja että häntä seurataan. Korjaavaa palautetta on hyvä antaa kahden kesken ja keskittyä kyseessä olevaan oppimistehtävään ja sen vaikutuksiin. Epäonnistuneen suorituksen palautteessa syyllistämistä on vältettävä. Positiivisen palautteen voi antaa pienimmästäkin edistyksestä ja saavutuksesta. Hyödyllisintä on antaa palautetta sellaisesta asiasta, jolle palautteen vastaanottaja voi tehdä jotakin. Tarvittaessa on tehtävä selventäviä kysymyksiä ja pyydettävä lisätietoja sekä varmistettava, että viesti on tullut ymmärretyksi. (Ammatillisen koulutuksen ja näyttötutkinnon perusteet opetushallitus 2001.)

6. AMMATTITAIIDON OPPIMINEN

Ammatillisen osaamisen kehittyminen ei ole itsestäänselvyys. Ammatin hallinnan taitotasot voidaan (Mykrä 2002) mukaan, luokitella viiteen eri tasoon.

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

Toista tasoa edustaa edistynyt aloittelija. Hän osaa soveltaa toiminnassaan sääntöjä ja ohjeita. Hän osaa ottaa toiminnassaan huomioon jonkin verran työpaikkansa erityispiirteitä. Edistynyt aloittelija tarvitsee tukea erottaakseen tärkeät asiat epäoleellisista.

Kolmatta tasoa edustaa pätevä työntekijä. Hän pystyy arvioimaan mikä on tärkeää ja mikä on vähemmän tärkeää. Näin hän tekee omatoimisesti tietoisia valintoja siitä, mitä hän aikoo tehdä. Hän pystyy asettamaan asioita tärkeysjärjestykseen, tekemään suunnitelmia ja pohtimaan erilaisten vaihtoehtojen välillä. Hän pystyy ottamaan toiminnassaan huomioon työpaikan erityispiirteitä.

Neljättä tasoa edustaa taitava työntekijä. Hän hallitsee rutiinit ja osaa käyttää tietojaan ja taitojaan uusissa tilanteissa. Hänellä on kehittynyt sisäinen näkemys, intuitio eteen tulevien tilanteiden ratkaisemiseksi. Taitava työntekijä ymmärtää osaamisen kokonaisvaltaisemmin kuin vain yksittäisten taitojen summana. Hän on tietoinen siitä, että taitojen käyttö eri yhteyksissä on erilaista.

Viidettä tasoa edustaa asiantuntija eli ekspertti. Hän käyttää objektiivista ja luotettavaa tietoa hyväkseen, mutta lopulliset ratkaisut perustuvat usein intuition. Hänen toimintansa on yleensä joustavaa ja tilanteeseen hyvin sopivaa.

Kokemuksen myötä karttunut hiljainen tieto muodostaa olennaisen osan asiantuntijan osaamista. (Mykrä; 2002. Ammattitaidon oppiminen.)

6.1. Työelämän edellyttämä osaaminen

Työn tekeminen muuttuu jatkuvasti. Työelämä edellyttää työntekijöiltä monenlaisia uusia taitoja ja osaamista. Yrityksissä ja työyhteisössä on pidettävä huolta osaamisen päivittämisestä ja uuden tiedon hankkimisesta. Työelämässä menestyminen vaatii työntekijöiltä monia perustaitoja, joita ovat:

- sosiaaliset taidot; kyky luoda ja ylläpitää vuorovaikutussuhteita
- oppimistaidot; kyky oppia ja suunnitella oppimista
- tiimityötaidot; kyky yhteistyöhön ja tiimityöskentelyyn
- kokonaisuusien hallintataidot; kyky käsitellä asiakokonaisuuksia ja ymmärtää asioiden keskinäisiä yhteyksiä
- tiedonkäsittely ja tietotekniikan hallinta; taito hakea tietoa ja arvioida sitä kriittisesti sekä valita siitä oleellinen
- taloudelliset taidot; kyky ymmärtää talousasioita
- luovuus; kyky luoda uusia ratkaisuja

Ammattitaito on perustaitojen muodostama kokonaisuus.

6.2. Yrittäjyyden edellyttämä osaaminen

Monet luonnonvara- ja ympäristöalan työpaikoista ovat yrityksiä, joissa usein itse yrittäjinä toimivilla työpaikkaohjaajilla on paljon osaamista ja näkemyksiä alan tarjoamista mahdollisuuksista.

Yrittäjyys on alan opiskelijoille yksi merkittävimmistä työllistymisvaihtoehdoista. Nuorilla saattaa kuitenkin olla ennakkoluuloja yrittäjyyttä kohtaan. Työssäoppimisjakson aikana työpaikkaohjaaja voi hälventää näitä ennakkoluuloja ja kannustaa nuoria yrittäjyyteen. Opiskelijat voivat työssäoppimisjaksolla oppia yrittäjyyteen erillisten oppimistehtävien avulla. Työssäoppimisjakso tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden oppia myös sisäistä yrittäjyyttä, joka ilmenee yrittäjämäisenä ajattelu-, toiminta- ja suhtautumistapana työhön. Sisäinen yrittäjyys on myönteistä, luovaa ja innostunutta asennetta, sitoutumista tavoitteisiin, laatutietoisuutta, aloitekykyä, itsenäisyyttä, tulosvastuuta ja yrityskulttuurin omaksumista.

Uusissa maatalousalan tutkintoperusteissa yrittäjyyden merkitys on otettava korostetusti esille arvioitaessa työssäoppimisen tuloksia ja ammattiosaamisen näyttöjä. (Opetushallitus 2006.), (Opetushallitus, uudistettu maatalousalan perustutkinto 2009)

7. TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI

Yleisissä arviointikriteereissä tarkastellaan oppimistavoitteiden toteutumista niille asetettujen tavoitteiden toteutumisen pohjalta. Ammatilliset tutkinnon osat muodostetaan ja nimetään työkokonaisuuksien mukaan. Ammattitaitovaatimukset kuvataan konkreettisenä työn tekemisenä. Arviointikriteerit on tarkoitettu ohjeellisiksi siten, että niitä sovelletaan ammattitaitoa täydentävien tutkinnonosien (yhteisten opintojen) tavoitteiden ja ammatillisten tutkinnonosien ammattitaitovaatimusten mukaisesti.

Esitetyt kriteerit kohdennetaan aina kyseessä olevan tutkinnon osan vaatimukseen eli kriteereissä esitetty työ tarkoittaa aina ko. tutkinnon osaan sisältyvää työtä. Työssäoppimisen arviointiin käytetään oppilaitoksen lomaketta, joka on uusien nro 11/421/2008 tutkinnon perusteiden arviointikriteeristön mukainen. Arviointikriteerit määritellään arvioinnin kohteittain kolmelle tasolle: tyydyttävä T1, hyvä H2 ja kiitettävä K3. (Maatalousalan perustutkinnon perusteet 2009.)

7.1. Arvosanakuvaukset

Työssäoppimisen arvioinnin yleiset periaatteet on määritelty maatalousalan perustutkinnon perusteissa

Tyydyttävä (T1): opiskelija

- osaa käyttää tavallisimpia työvälineitä, työmenetelmiä ja materiaaleja ohjattuna
- osaa käyttää omaksumiaan tietoja ja taitoja töissä, usein toistuvissa tilanteissa
- noudattaa työaikoja, työturvallisuusohjeita ja muita sopimuksia

Hyvä (H2): opiskelija

- tekee annetut tehtävät omatoimisesti
- osaa toimia erilaisissa tilanteissa ja ryhmässä
- osaa arvioida tiedon luotettavuutta
- osaa keskeiset tehtävät
- osaa soveltaa ohjeita erilaisissa tilanteissa ja noudattaa työturvallisuusohjeita

Kiitettävä (K3): opiskelija

- osaa tehdä johtopäätöksiä
- osaa käyttää työmenetelmiä ja työvälineitä oikein
- osaa kehittää työskentelytapojaan, työympäristöään ja työturvallisuutta
- osaa asettaa asioita tärkeysjärjestykseen
- osaa tehdä omatoimisesti muitakin kuin annettuja tehtäviä
- osaa soveltaa oppimiaan tietoja/taitoja

7.2. Arvioinnin kohteet

Ydinosaaminen sisältää oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot, eettiset ja esteettiset taidot.

Työmenetelmän hallinta sisältää eri työtehtävien, työvälineiden, menetelmien ja materiaalien hallinnan muodostavan kokonaisuuden ymmärtämisen.

Työprosessien hallinta sisältää työtehtävien muodostaman kokonaisuuden ja toteuttamis-, arviointi- ja kehittämisvalmiudet.

Työturvallisuuden hallinta sisältää työtehtävän ja henkilön suojautumiseen liittyvän työturvallisuusohjeistuksen noudattamisen. (Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa Opetushallitus.)

7.3. Arviointimenetelmät

Eri menetelmien tavoitteena on arvioida luotettavasti opiskelijan ammatillista osaamista ja ammatillisen osaamisen kasvua. Työssäoppimisen arvioinnissa käytetään tarvittaessa täydentäviä tehtäviä ja menetelmiä oppimisen tunnistamiseksi. Pitkien työssäoppimisjaksojen aikana ne voivat olla seuraavanlaisia: keskustelu tai dialogi, haastattelu, oppimistehtävät, portfolio, oppimispäiväkirja, työnäyte, kokeet, päättötyö, video, työselostus, selvitys ja raportti, sanelu, arviointilomake ja digitaalinen portfolio. (Hätönen, 1999.) Opiskelijan arviointi työssäoppimisessa Opetushallitus. Helsinki.

Hätönen, 2006. Eläköön opetussuunnitelma II. Opetushallitus

Luonnonvara-alan työssäoppimisverkostot

7.4. Kolmikantakeskustelu

Arviointi ja palautekeskusteluun osallistuvat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja työssäoppimista ohjaava opettaja. Tilanne on parhaimmillaan luontevaa keskustelua, jossa opiskelijalla on mahdollisuus kertoa omat kokemuksensa ja kehittää itsearviointitaitojaan. Tilanteessa keskustellaan jakson työtehtävien ydinsisällöistä, niiden toteutumisesta sekä oppilaitoksen ja yrityksen käytäntöjen kehittämistä. Kolmikantakeskustelun yhteenvetäjä on ohjaava opettaja, joka lopuksi päättää opintokokonaisuuden arvosanan käydyn keskustelun ja esitettyjen näkemysten perusteella. Arviointitilanteessa arvioinnin tulee keskittyä opiskelijan tekemisen ja taitojen arviointiin kriteerien mukaisesti.

8. AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT

Ammattiosaamisen näytöt ovat koulutuksen järjestäjän ja työelämän edustajien yhdessä suunnittelemaa, toteuttamia ja arvioimia käytännön työtilanteita mukailevia opintokokonaisuuteen liittyviä työtehtäviä. Näyttöpaikkana voi olla yritys, oppilaitos tai muu koulutuksen järjestäjän osoittama työpaikka, jossa opiskelija osoittaa työtä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut edellytetyt ammattitaitovaatimukset. Opiskelija voi suorittaa osan tai koko työssäoppimisen sekä näytöt myös koulutilalla, jos valmiuksia ei ole riittävästi. Syitä voivat olla puutteellinen kielitaito, oppimisvaikeudet tai fyysiset ominaisuudet. Ammattiosaamisen näytöt ovat osa opiskelija-arviointia samoin kuin esimerkiksi kokeet, projektityöt ja oppimistehtävät.

Ammattiosaamisen näytöt annetaan kaikista ammatillisten opintojen opintokokonaisuuksista (90 opintoviikkoa). Ammattiosaamisen näytöt ovat työssäoppimisen ohella osa koulutusta ja sijoittuvat koko koulutuksen ajalle. Näytön voi antaa myös vapaasti valittavista opinnoista (10 ov), mikäli ne ovat ammatillisia. Yhteisistä opinnoista (20 ov) ei anneta erillisiä näyttöjä. (näyttöjen sijoittuminen tutkintoon liite 1.)

Ammattiosaamisen näyttöjä tarvitaan, koska ne varmistavat koulutuksen laatua ja vahvistavat työelämäyhteyksiä. Näyttötilanteet ja tehtävät yhtenäistävät opiskelijan arviointia, koska ne antavat palautetta opiskelijan käytännön ammattitaidosta. Ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän on katsottu helpottavan opiskelijoiden siirtymistä työelämään, koska työnantajat saavat käsityksen opiskelijoiden ammatillisen osaamisen testauksesta jo opiskelun aikana. Näyttötutkintojärjestelmä on Opetushallituksen ohjaamaa työntekijöiden, työnantajien sekä koulutuksen järjestäjien kolmikantaista yhteistyötä, jonka tarkoituksena on tuottaa luotettava arviointijärjestelmä tarvittavan ammattitaidon osoittamiseen. Näyttötilanteet antavat koulutuksen järjestäjille tietoa opetussuunnitelmien, opetusjärjestelyiden sekä ohjaus- ja tukitoimien toimivuudesta. (Näyttötutkinto-opas 2007.)

8.1 Ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu

Koulutuksen järjestäjällä on vastuu näyttöjen suunnittelusta, järjestämisestä ja toimintaan tarvittavan toimielimen perustamisesta. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että kaikille opiskelijoille ja arviointiin osallistuville tiedotetaan näyttöjen arvioinnin periaatteista ja niiden soveltamisesta. Tiedotuksen tulee vastata vähintään seuraaviin kysymyksiin:

1. Kuinka suuri vaikutus näytöillä on opintokokonaisuuden arvosanaan?
2. Miten näytön voi uusida?
3. Kuinka arvosanan voi korottaa tai kuinka arviointiin voi hakea oikaisua?
4. Kuinka ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät arvosanat tallennetaan?
5. Millainen tutkintotodistus on sisällöltään?

Suunnitteluvaiheessa työvälineenä käytetään tarvittaessa opiskelijan henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa (HOPS), jonne kirjataan ammattiosaamisen näyttöihin ja työosaoppimiseen liittyvät valinnat. Millaisia näyttöjä opiskelija suorittaa? Mitkä ovat näyttötilanteet ja -ympäristöt)? Kuinka suuren osan näyttötilanteet kattavat näytettävästä opintokokonaisuudesta? Mitkä ovat arvioinnin kohteet ja kriteerit? Milloin näyttö annetaan? Miten aiemmin hankittu osaaminen tai suoritettut ammattiosaamisen näytöt tunnustetaan?

8.2. Koulutuksen järjestäjän tehtävät

Koulutuksen järjestäjä sopii kirjallisesti työssäoppimisesta ja näyttöjen järjestämisestä työpaikkojen kanssa sekä vastaa siitä, että työpaikalla on edellytykset toimia näyttöpaikkana. Koulutuksen järjestäjä suunnittelee ja huolehtii opiskelijan ohjaus- ja tuki-toimista hänen valmistautuessaan antamaan näytöt sekä huolehtii arviointiin osallistuvien henkilöiden perehdyttämisestä. Koulutuksen järjestäjä vastaa ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnista voimassaolevan opetus-suunnitelman mukaisesti, todistuksista sekä arviointiaineiston säilyttämisestä. Koulutuksen järjestäjä laatii suunnitelman ammattiosaamisen näytöistä saadun palautteen hyödyntämisestä koulutuksen kehittämisessä ja laadunvarmennuksessa. (Maatalousalan perustutkinnon perusteet nro 11/421/2008.)

8.3. Yrityksen / työpaikan tehtävät

Yrityksellä on oltava valmiudet toimia näyttöjen suorituspaikkana, osallistua näyttöpaikan sopivuuden arviointiin ja näytön suunnitteluun. Yrityksen tai työpaikan, joka toimii näyttöpaikkana, on varmistettava, että opiskelijalla on riittävät valmiudet näytön antamiseen. Yrityksessä tulee kaikkien kannustaa opiskelijaa, sekä antaa ohjausta. Tarvittaessa näyttö voidaan vaaran aiheuttamisen ja vahinkojen estämiseksi keskeyttää. Yrityksellä on oltava valmiudet arvioinnin suorittamiseen ja uusintanäytön suunnitteluun.

8.4. Näytön kuvaus

Näytön kuvauksessa määritellään se opintokokonaisuuden keskeinen osaaminen, joka näytöllä osoitetaan. Osaaminen on kuvattu työelämän toimintaa vastaavana tekemisenä ja työprosessina. Näytön kesto on riippuvainen työstä tai työtehtävistä. Eri tehtävät vaativat eripituisia työskentelyaikoja. Näyttö on suunniteltava siten, että arvioitava osaaminen on mahdollista osoittaa ja luotettavasti arvioida. Näyttöympäristöinä voivat toimia työpaikat, työpajat, koulutilat tai muut oppilaitokset. Näyttö suunnitellaan yksilöllisesti siten, että opiskelijan vahvuudet ja tuen tarve otetaan huomioon tinkimättä ammattitaitovaatimuksista.

8.5. Ohjaus ja tuki

Perehdytään näytön kuvaukseen ja tavoitteisiin esimerkiksi ammattiosaamisen näyttöistä laadittujen toteuttamis- ja arviointisuunnitelmien avulla. Luodaan näyttöympäristöön turvallinen ja vapaa ilmapiiri. Ohjataan opiskelijaa yksilöllisen tarpeen mukaan esimerkiksi tukemalla kirjallisten ohjeiden tulkitsemisessä tai ohjaamalla vaikean vaiheen yli kysymyksin. Opiskelijan kanssa on hyvä käydä tarvittaessa kannustavia ja rohkaisevia keskusteluja näytön aikana. Opiskelijalle on selvitettävä edeltä käsin ohjauksen laadun ja määrän vaikutus näytön arviointiin. Varmistetaan, että opiskelija voi tarvittaessa pyytää ohjausta näytön onnistumisen takaamiseksi.

Ohjaus ja tuki ammattiosaamisen näytön jälkeen voidaan järjestää keräämällä palautetta tarvittavin osin myös muilta työntekijöiltä ja asiakkailta sekä keskustellaan näyttöstä ja näytön aikana saaduista kokemuksista.

8.6. Osaamisen tunnustaminen

Osaamisen tunnustamisella voidaan lukea hyväksi tai korvata kaikkia opintoja. Ammattiosaamisen näytöt ovat yksi tapa, jolla osaamisen vastaavuus opetussuunnitelman ammatillisten opintojen tavoitteisiin ja vaatimukseen voidaan tarvittaessa osoittaa. Opiskelijalle voidaan lukea hyväksi ammatillisia opintoja aiemmin suoritetusta perustutkinnosta. Jos aiemmin suoritettuihin perustutkintoihin ei ole vielä sisältynyt ammattiosaamisen näyttöjä, merkitään näyttötodistukseen kyseisten opintojen kohdalle maininta siitä, että opinnot on suoritettu ennen ammattiosaamisen näyttöjen käyttöönottoa.

8.7. Työssäoppimisjaksolla yrityksessä toteutettava näyttö

Sijoittamalla ammattiosaamisen näytöt työssäoppimisjaksoille opiskelijat pääsevät harjaantumisen jälkeen suorittamaan näytöt aidossa työympäristössä. Ammattiosaamisen näytössä opiskelijan on mahdollista osoittaa osaamistaan työssäoppimisjaksolle asetettuja tavoitteita laajemmin. Osanäyttöjen suorittaminen sirpaloituvassa toimintaympäristössä vaikeutuu tulevaisuudessa. Sirpaloituminen tarkoittaa sitä, että tuotantosuunnittain erikoistuvissa yrityksissä ei voida näyttää kaikkia opintokokonaisuuksien osia.

9. NÄYTÖN ARVIOINTI

Arvioinnin kohteet ohjaavat arvioijaa kiinnittämään huomiota asioihin, jotka arvioinnissa ovat keskeisiä. Sisältökohtaiset arviointikriteerit auttavat arvioijaa määrittelemään opiskelijan osaamisen tason suhteessa ennalta asetettuihin tavoitteisiin.

Näyttöympäristön on oltava kaikilta osin sellainen, että opiskelija pystyy osoittamaan osaamisensa. Osaaminen voidaan luotettavasti arvioida, kun näyttöpaikassa on tarvittavat välineet, joiden käyttöön opiskelija on perehtynyt. Näyttöympäristöjen ja opetustilojen tuotantosuuntien erilaisuudet on otettava entistä paremmin huomioon mietittäessä kuinka laajasti oleelliset asiat voidaan työpaikassa näyttää. Opintokokonaisuuksien osien painoarvo on harkittava erikseen lopullisia arviointeja tehtäessä. Näyttö suunnitellaan yksilöllisesti siten, että opiskelijan vahvuudet ja tuen tarve otetaan huomioon tinkimättä ammattitaitovaatimuksista. Erityisesti sellaiset opiskelijat joilla on erilaisia oppimistyyliä tai oppimisvaikeuksia hyötyvät siitä, että näytön suunnittelu on osa henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa. Näytön arviointiin osallistuvat yleensä opettaja, työelämän edustaja (työpaikkaohjaaja) ja opiskelija.

Arviointi kirjataan oppilaitoksen käyttämälle erilliselle arviointilomakkeelle. Arviointikriteerien on oltava uuden (nro11/421/2008.)Maatilatalouden tutkinnonperusteiden mukainen.

9.1 Mitä arvioidaan?

Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan kunkin ammatillisen opintokokonaisuuden keskeistä, työn tekemisen kannalta oleellista kansalliseen näyttöaineistoon perustuvaa osaamista. Arvioijan tulee kiinnittää huomiota seuraaviin asioihin:

- työprosessin hallinta
- työtehtävän hallinta
- työmenetelmien, työvälineiden ja materiaalin hallinta
- työturvallisuuden hallinta
- työn perustana olevan tiedon hallinta
- kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen
- oppimistaidot
- ongelmanratkaisutaidot
- vuorovaikutus
- viestintätaidot
- yhteistyötaidot
- eettiset ja esteettiset taidot
- yhteiset painotukset
- kansainvälisyys
- kestävä kehitys
- teknologian ja tietotekniikan hyödyntäminen
- yrittäjäyys
- laadukas ja asiakaslähtöinen toiminta
- kuluttajaosaaminen sekä työsuojelusta ja terveydestä huolehtiminen

9.2. Miten arvioidaan?

Arviointiin osallistuvien on perehdyttävä ennen näyttöä näyttöaineistoon. On selvittävä arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit ja verrata osaamista niihin. Tietoa kerätään opiskelijan työntekoa seuraamalla ja havainnoimalla ennalta sovittuja arvioinnin kohteita. Työn tuotosta ja tekemistä voidaan arvioida aistinvaraisesti tai mittaamalla. Opiskelijaa voidaan haastatella työn päätyttyä ja tehdä arviointia täydentäviä kysymyksiä.

Asiakkailta ja muilta työntekijöiltä saatu palaute opiskelijan osaamisesta on arvokasta tietoa ammattiosaamisen näytön arvioinnissa varsinkin, jos opiskelija näyttää osaamisensa työprosessina yhdessä muiden työntekijöiden kanssa. Keskeistä on opiskelijan itsearviointi. Opiskelija voi tehdä itsearvioinnin arviointilomakkeelle tai arviointikeskustelussa kuvaamalla omaa suoriutumistaan näyttötyössä. Opiskelija vertaa osaamistaan asetettuihin tavoitteisiin ja arviointikriteereihin.

9.3. Arviointikeskustelu

Ammattiosaamisen näytön jälkeen käytävä arviointikeskustelu on näytön arvioinnista päättämisen lähtökohta. Keskustelun aikana saadaan perusteet ammattiosaamisen näyttöjen arvosanapäätökselle ja tallennetaan arvioinnin perustana oleva arviointiaineisto. Keskustelussa todetaan, millaista opiskelijan osaaminen on suhteessa arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin opiskelijan itsearvioinnin sekä työpaikkaohjaajan ja opettajan tekemän arvioinnin perusteella. Arviointikeskustelussa selvitetään opiskelijan vahvuudet ja kehittämiskohteet, opiskelijan, työpaikkaohjaajan ja opettajan antaman palautteen pohjalta. Kannustetaan opiskelijaa seuraavaan näyttöön, mikäli näyttö joudutaan keskeyttämään tai näyttöä ei ole suoritettu hyväksytysti. Tarvittaessa tarkennetaan henkilökohtaisia opiskelusuunnitelmia opiskelijan seuraavien näyttöjen ja opiskelijan tarvitseman tuen ja ohjauksen suhteen. Kootaan opiskelijalta ja työpaikkaohjaajalta palautetta näytön toteutuksesta, ohjauksesta ja arvioinnista näyttökäytäntöjen kehittämistä varten.

9.4 Arvosanasta päättäminen

Ammattiosaamisen näytön arvosanasta päättävät koulutuksen järjestäjän asettaman toimielimen määräämät opettajat ja työelämän edustajat yhdessä tai erikseen. Näytön jälkeen käydyssä arviointikeskustelussa arvioidaan opiskelijan näyttö ja perustellaan arviointi. Perustelut tallennetaan esimerkiksi lomakkeelle arviointiaineistoksi. Arvosanasta päättäminen perustuu käytyyn arviointikeskusteluun ja keskustelusta tallennettuun arviointiaineistoon. Arviointipäätös perustuu ensisijaisesti opettajan tai työelämän edustajan tai kummankin yhteiseen arviointiin, jossa huomioidaan opiskelijan itsearviointi.

9.5 Kelpoisuus arvioida näyttöjä

Ammattiosaamisen näyttöä arvioivalla opettajalla on oltava kelpoisuus toimia ammatillistenopintojen opettajana. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin osallistuvalla muulla henkilöllä kuin opettajalla tulee olla sellainen koulutuksella, työkokemuksella tai muulla tavalla hankittu asianomaisen alan osaaminen ja ammattitaito, jota voidaan pitää riittävänä ammattiosaamisennäyttöjen arvioinnissa.

10. TYÖSSÄOPPIMINEN JA TYÖSUOJELU

10.1. Käsitteitä

Työpaikkaohjaaja on työnantajan nimeämä henkilö, jonka tehtävänä on perehdyttää opiskelija työyhteisöön ja työturvallisuuteen liittyviin asioihin sekä ohjata turvallisiin työtapoihin. Työpaikkaohjaaja toimii työnantajan edustajana.

Luovuttaja on koneen, välineen tai muun teknisen laitteen valmistaja, maahantuojaa, myyjä tai henkilö, joka luovuttaa kyseisen esineen markkinoille tai käyttöön. Jos työssäoppija työssäoppimispaikassa käyttää toisen yrittäjän konetta, on tämä toinen yrittäjä lainsäädännön tarkoittama luovuttaja.

Yhteinen työpaikka on työpaikka, jolla toimii useampi kuin yksi työnantaja tai korvausta vastaan työskentelevä itsenäinen työnsuorittaja. Yhteinen työpaikka syntyy vain, jos näiden suorittama työ tapahtuu samanaikaisesti tai peräkkäin siten, että työ voi vaikuttaa toisten työntekijöiden turvallisuuteen ja terveyteen (aliurakoitsijoista tai tuotantoon liittyvä palveluiden myyjä).

10.2 TYÖSUOJELUN VASTUUKYSYMYKSET

10.2.1. Työnantajan vastuu

Työssäoppimispaikan työnantaja vastaa työturvallisuusopastuksesta, valvonnasta, työoloista, sekä laitteista ja koneista. Työssäoppimisjaksolla sovelletaan alan yleisiä työturvallisuussäännöksiä riippumatta siitä, tapahtuuko työssäoppiminen työsuhteessa vai ei. Työnantajan on ennen työn aloittamista riittävän tarkasti määriteltävä työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset ja erityispiirteet sekä ilmoitettava ne koulutuksen järjestäjälle.

10.2.2. Työssäoppijan vastuu

Työssäoppijan on noudatettava työnantajan toimivaltansa mukaisesti antamia määräyksiä ja ohjeita. Työntekijän on muutoinkin noudatettava työn ja työolojen edellyttämää turvallisuuden ja terveellisuuden ylläpitämiseksi tarvittavaa järjestystä ja siisteyttä sekä huolellisuutta ja varovaisuutta.

10.2.3 Oppilaitoksen vastuu

Koulutuksen järjestäjä on osaltaan vastuussa opiskelijan työturvallisuudesta. Koulutuksen järjestäjän on toimittava niin, että oikeus turvalliseen opiskeluympäristöön toteutuu työssäoppimisjaksojen aikana. Koulutuksen järjestäjän tulee ennen työssäoppimista koskevan sopimuksen tekemistä selvittää, miten työssäoppiminen voidaan järjestää turvallisesti. Koulutuksen järjestäjä vastaa siitä, että opiskelijalla on riittävät perusvalmiudet turvalliseen työhön ja opiskeluun työpaikalla.

Opiskelijan valmiuksia koskevan tiedon on välityttävä myös työssäoppimispaikalle. Koulutuksen järjestäjän on varmistettava, että työssäoppimispaikan työnantaja on tehnyt työturvallisuuslain tarkoittamat työn vaaroja koskevat selvitykset ja riskikartoitukset.

10.2.4. Työnantajan huolehtimisvelvoite

Työssäoppimispaikan työnantaja on velvollinen huolehtimaan työssäoppijoiden turvallisuudesta ja työnaikaisesta terveydestä. Työnantajan on muun ohella otettava huomioon työntekijän henkilökohtaiset edellytykset, kuten ammattitaito, työkokemus ja ikä.

Oppilaitoksen ja työnantajan edustajan on osallistuttava vaarojen ja riskien arviointiin ennen työssäoppimisen aloittamista. Jos vaaratekijöitä ei voida poistaa, on arvioitava niiden merkitys työntekijöiden turvallisuudelle ja terveydelle. Arviointi pitää tehdä yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. (Työsuojelulaki)

10.2.5. Työsuojelun vastuukysymykset

Jos työstä saattaa aiheutua erityistä tapaturman tai sairastumisen vaaraa, tällaista työtä saa tehdä vain siihen pätevä ja henkilökohtaisten edellytystensä puolesta työhön soveltuva työntekijä tai tällaisen työntekijän välittömässä valvonnassa muu työntekijä. Huomioon otetaan toisaalta työ ja työolot sekä toisaalta työntekijän henkilökohtaiset ominaisuudet. Pätevyyden ratkaisee työnantaja. Pätevyydellä tarkoitetaan lähinnä riittävää ammattitaitoa ja kokemusta ja kykyä tarvittavan opetuksen ja ohjauksen antamiseen. (Työsuojelulaki)

11. TYÖNTEKIJÄN PERHDYTYS JA OHJAUS

Työpaikan koneiden ja laitteiden on oltava käyttöön hyväksytyjä. Tietyille laitteille ja koneille on tehtävä vaadittavat määräaikaistarkastukset. Työpaikkaohjaajan on perehdytettävä opiskelija työtehtäviin ja koneiden ja laitteiden käyttöön. Työpaikkaohjaajan on selvitettävä oman työpaikkansa työturvallisuusohjeet opiskelijalle ja varmistettava, että hän on asian ymmärtänyt. Keskeiset työssäoppimiseen liittyvät työturvallisuussäädökset löytyvät osoitteesta www.tonet.fi.

11.1. Käyttöohjeet ja kemikaalien käyttöturvallisuustiedotteet

Koneiden ja laitteiden käyttö- ja huolto-ohjeet on oltava saatavilla ja kirjoitettu kielellä, jota työssäoppija ymmärtää. Käytettävien kemikaalien (torjunta-aineet, pesu- ja desinfiointiaineet jne) luettelo ja käyttöturvallisuustiedotteet on oltava työssäoppijan käytettävissä. Kemikaalien säilytysastioissa on myös oltava tarpeelliset varoitusmerkinnät

11.2. Yhteydenpitomahdollisuus

Työnantajan on järjestettävä riittävä yhteydenpitomahdollisuus työssäoppijan ja työnantajan välillä. Työssäoppijan on tiedettävä miten hän voi ottaa yhteyttä tarvittaessa oppilaitokseen ja ohjaavaan opettajaan.

11.3. Ensiapuvalmius

Työnantajan velvollisuus on järjestää työpaikan oloihin nähden riittävä ensiapuvalmius. Ensiaputaitoisia henkilöitä on oltava riittävästi. Työnantajan on hankittava ensiapuvarustus sekä toimintaohjeet onnettomuustilanteiden varalle.

11.4. Tapaturmat ja vaaratilanteet

Vakavista tapaturmista on ilmoitettava työsuojelupiirille ja poliisille. Työpaikan on ilmoitettava välittömästi asiasta myös ao. oppilaitokseen mm. siitä syystä, että opiskelijan tapaturmavakuutuksen on järjestänyt oppilaitos. Myös lievemmät tapaturmat ja ”läheltä piti” -tilanteet tulee tutkia työpaikan ja oppilaitoksen yhteistyönä, jotta niistä opitaan vastaavia tilanteita varten.

12. ERITYISEN HAITALLISET TYÖT

Valtioneuvoston asetuksessa on mainittu nuorille työntekijöille erityisen haitalliset työt.

Niitä ovat

- työt, joissa esiintyy ikään ja kokemukseen nähden liiallista rasitusta tai huomattavaa vastuuta omasta tai toisten turvallisuudesta, huomattavaa taloudellista vastuuta tai erityisiä vaaroja, joita nuoret eivät kykene tunnistamaan tai välttämään
- yksinyöskentely, silloin kun siihen liittyy ilmeinen tapaturman tai väkivallan vaara
- teurastus
- työt, joissa altistutaan haitallisesti myrkyllisille aineille tai syöpää, perinnöllisiä perimävaurioita taikka sikiövaurioita aiheuttaville aineille tai aineille, jotka jollakin muulla tavalla voivat vaikuttaa ihmisen terveyteen pysyvästi
- palo- ja räjähdysvaarallisten aineiden ja erittäin helposti syttyvien nesteiden käsittely ilmeisen vaarallisissa olosuhteissa
- työ, jossa altistutaan haitallisesti säteilylle

12.1. Vaaralliset työt

Sosiaali- ja terveysministeriön asetuksessa nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelossa on kuvattu nuorille työntekijöille vaarallisia töitä. 16 vuotta täyttänyt nuori voi tehdä mainittuja vaarallisia töitä, jos suojelutekniikalla tai muuten on huolehdittu siitä, ettei nuoren työntekijän käyttöön tarkoitetuista laitteista tai aineista tai työolosuhteista ole hänen henkilökohtaiset ominaisuutensa huomioon ottaen erityistä tapaturman tai terveyden vaurioitumisen vaaraa.

12.2. Työssäoppimisen vakuutusurva

Koulutuksen järjestäjä vastaa työssäoppimisen vakuutusurvasta. Sen laajuus saattaa vaihdella koulutuksen järjestäjittäin.

13. YHTEENVETO PALAUTEKYSELYSTÄ TYÖPAIKKAOHJAAJILLE

Kehittämishanketta varten tehtiin kysely työpaikkaohjaajille. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää työpaikkaohjaajien näkemys työssäoppimisen toimivuudesta kesäjaksolla. Kysely tehtiin työssäoppimisjakson päätteeksi ja siihen vastasi seitsemän ohjaajaa. Opiskelijat olivat toista vuosikurssia. Työssäoppimisjaksolla he suorittivat myös ammattiosaamisen ensimmäisen näytön.

Kysymysten arviointiasteikko oli 1-5.

1=täysin eri mieltä, 2=eri mieltä, 3=en osaa sanoa, 4=samaa mieltä, 5=täysin samaa mieltä.

Kyselylomake liite2

työn perustana olevan tiedon suhteen

Tulokset: 5 kpl= 4 (samaa mieltä)
2 kpl= 5 (täysin samaa mieltä)

näyttötehtäviin liittyvään ydinosaamisen suhteen

Tulokset: 4 kpl= 4 (samaa mieltä)
3 kpl= 5 (täysin samaa mieltä)

työturvallisuuden hallinnan suhteen

Tulokset 1 kpl= 3 (ei osaa sanoa)
2 kpl= 4 (samaa mieltä)
4 kpl= 5 (täysin samaa mieltä)

8. Oletko tyytyväinen työssäoppimisjaksoon ja sen toteutumiseen?

Tulokset 4 kpl= 4 (samaa mieltä)
3 kpl= 5 (täysin samaa mieltä)

9. Olisitko valmis kehittämään työssäoppimisjakson toteutusta yhteistyössä oppilaitoksen kanssa?

Tulokset: 2 kpl= 3 (ei osaa sanoa)
3 kpl= 4 (samaa mieltä)
2 kpl= 5 (täysin samaa mieltä)

10. Arvosana koko työssäoppimisjakson toteutuksesta

Tulokset: 1 kpl= 3 (ei osaa sanoa)
3 kpl= 4 (samaa mieltä)
3 kpl= 5 (täysin samaa mieltä)

Omia näkemyksiäni työssäoppimisen laadun kehittämiseen

Paperityöt tuntuvat painottuvan aina jakson lopulle. Pieni muistutus työssäoppimisjakson aikana vois herätellä → sadepäivinä olisi ollut ehkä kyllä aikaa → vastuuta on kaikilla osapuolilla.

13.1. TULOSTEN ARVIOINTI JA YHTEENVETO

Kyselylomake yritettiin tehdä mahdollisimman selkeäksi ja helposti vastattavaksi. Kaikki työpaikkaohjaajat olivatkin vastanneet kaikkiin kymmeneen kysymykseen, mutta vain yksi oli kirjoittanut omia näkemyksiään työssäoppimisen laadun kehittämiseen. Kehittämishankkeen tarkoituksena oli saada selville työpaikkaohjauksen toimivuutta ja myös sen kehittämismahdollisuuksia.

Tulosten arvioinnin yhteenveto on jaettu osiin seuraavasti:

- Työpaikkaohjaajien saama informaatio
- Työssäoppimisen tavoitteiden saavuttaminen
- Työssäoppimisjakson pituus
- Arviointilomakkeiden toimivuus
- Ammattiosaamisen vaatimusten taso
- Työssäoppimisjakson toteutus
- Työssäoppimisjakson kehittämishalukkuus

Työpaikkaohjaajat katsoivat heidän oppilaitokselta saamansa informaation pääosin hyväksi ohjauksen, opetuksellisten tavoitteiden ja arvioinnin perusteista. Vain 14 % koki ohjauksesta ja arvioinnin perusteista saamansa informaation vähäiseksi. Työpaikkaohjaajat ovat kuitenkin saaneet kyseiset dokumentit jakson alussa, joten niihin on ollut mahdollisuus kuitenkin tutustua. Tarvittaessa ryhmäohjaajat ovat olleet käytettävissä, jos ohjauksessa tai arvioinnissa on ollut epätietoisuutta.

Työssäoppimisen tavoitteiden saavuttaminen opiskelijan osaamisen suhteen katsottiin hyväksi tai erittäin hyväksi. Myös tavoitteet työaikojen noudattamisessa katsottiin myös hyväksi tai erittäin hyväksi, mutta 29 % ei osannut sanoa tähän mitään. Sitä, oliko kyse mahdollisesti joustamattomuudesta työajassa, ei vastauksista pysty tulkitsemaan. Opiskelijoiden vuorovaikutussuhteet katsottiin pääosin hyväksi (72 prosenttia). Loput eivät osanneet arvioida vuorovaikutussuhdetta, mikä voi johtua myös työn luonteesta. Töissä, joista opiskelija pystyy suoriutumaan yksin, ei arvioitavaa vuorovaikutussuhdetta työpaikkaohjaajan kanssa synny.

Työssäoppimisjakson pituus osaamisen arviointiin katsottiin sopivaksi tai erittäin sopivaksi (yhteensä 86 %). Voidaan siis tulkita, että arviointi on ainakin jakson pituuden suhteen työpaikkaohjaajan mielestä luotettavaa.

Työpaikkaohjaajista arvioi 56 prosenttia arviointilomakkeet toimiviksi arvosanalla 4. Muut eivät osanneet arvioida niiden toimivuutta ollenkaan. Syynä tähän voi olla se, että työpaikkaohjaajat eivät olleet tutustuneet saamiinsa arviointilomakkeisiin, koska niistä ei kuitenkaan oltu suoranaisesti annettu huonoakaan palautetta. On kuitenkin hyvä tarkastella asiaa siitäkin näkökulmasta, että lomakkeita käytäisiin ryhmänohjaajan kanssa tarkemmin läpi jakson alkaessa.

Työpaikkaohjaajilta kysyttiin myös sitä, ovatko ammattiosaamisen vaatimukset oikealla tasolla. Työprosessin hallinnan suhteen vaatimusten katsottiin olevan oikealla tasolla.

Työtehtävien hallinnan suhteen ammattiosaamisen vaatimusten tasoa ei 28 prosenttia osannut arvioida ollenkaan, loput katsoivat niiden olevan oikeassa suhteessa. Epätietoisuus tässä kohtaa voi johtua siitä, että vaatimuksiin ei ollut riittävästi tutustuttu. Työn perustana olevan tiedon suhteen vaatimukset katsottiin olevan hyvin suhteessa vaatimuksiin, samoin näyttötehtäviin liittyvän ydinosaamisen suhteen. Työturvallisuuden hallinnan suhteen vaatimukset katsottiin olevan myös oikeassa suhteessa. Vain 14 prosenttia ei osannut arvioida tätä kohtaa. Yhteenvetona voidaan kuitenkin tulkita, että vaatimustaso on oikealla tasolla opiskelijoiden osaamisen suhteen kyseisellä työssäoppimisjaksolla.

Työssäoppimisjakson toteuttamiseen (kysymykset 8 ja 10) työpaikkaohjaajat olivat tyytyväisiä ja lähes puolet jopa erittäin tyytyväisiä. Näin ollen voidaan todeta, että oppilaitoksen osalta toteutus on suoritettu linjakkaasti. Työpaikkaohjaajien omat kiireet luovat omat paineensa esimerkiksi siihen, että jaksoon liittyvään ”paperisotaan” ei tahdo ehtiä riittävästi tutustua, niin kuin yhdessä palautteesta saattoi lukeakin. Työssäoppimisen kehittämishalukkuuttakin työpaikkaohjaajilta löytyi, vaikka 28 prosenttia heistä ei osannut tätä arvioida.

14. POHDINTA

Ammatillisesta koulutuksesta valmistuvilta vaaditaan nykyään aikaisempaa korkeampaa ammatillista osaamista. Työnantajat ovat viestineet koulutuksen järjestäjille, että aikaisemmasta kaksivuotisesta ammattitutkinnosta valmistuneiden ”ammattilaisten” osaamistaso on alhainen.

Koulutuksen järjestäjät ja kehittäjät reagoivat siten, että tutkintorakenne muuttui 3-vuotiseksi. Muutos sai aikaan työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen liittämisen perustutkintotason ammatilliseen koulutukseen.

Luonnonvara-alan tutkinnot sisältävät 20 opintoviikon mittaisen työssäoppimiskokonaisuuden, johon liitetään erilaisia oppimistavoitteita. Oppimistavoitteet sisältävät ammattiosaamisen näyttötehtäviä, joilla opiskelijan osaamista ja valmiuksia työelämän tarpeisiin voidaan tasokkaasti testata ja arvioida.

Lausuntokierroksella olevan maatalousalan perustutkinnon uusittujen tutkintoperusteiden mukaan näyttötehtävien tulee sisältää oikeita työtehtäviä oikeassa työympäristössä. Oppilaitoksen kannalta on tarkoituksenmukaista työpaikalla tapahtuva konkreettisten töiden suorittaminen ja ulkopuolisen arviointinäkökulman saaminen mukaan arvioimaan opetuksen laadukkuutta ja ajantasaisuutta.

Yritysten voidaankin katsoa toimivan nykyisin koulutuksen laadukkuuden moottorina ja peilinä, johon kouluttajat katsovat suunnitellessaan opetuksen sisältöjä. Kehittämistarpeita työpaikalla tapahtuvan oppimisen ja arvioinnin toteuttamiseen on ollut ilmassa koko toiminnan ajan.

Kehittämishankkeen lähtökohtana voidaan pitää opetushenkilöstön ja työpaikkaohjaajien näkemyksiä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjärjestelmän sisältöjen sovittamisesta tämän päivän työelämään.

Lähtökohtaisesti maatalouselinkeinojen laajenevan tuotannon erikoistuessa on ajateltava kuinka tulevaisuudessa työssäoppimisjaksolle sijoitetut oppimistavoitteet voidaan

järkevästi toteuttaa samassa työssäoppimispaikassa. Osanäyttöjä tulisi yhdistää työprosesseiksi ja toteuttaa niitä samanaikaisesti.

Maatalousyritykset ovat nykyään erikoistuneet tuotantosuunnittain maidontuotantoon, lihantuotantoon, viljan ja rehukasvien viljelyyn, kone- ja korjauspalveluiden tuottamiseen sekä metsätalouteen. Maataloudessa rakennemuutos muokkaa toimintaympäristöä, mihin koulutuksen järjestäjän on sopeuduttava.

Tutkintorakenteeseen kuuluvan työssäoppimisen oppimistavoitteiden saavuttaminen tulevaisuudessa vaikeutuu koko ajan. Olisi syytä miettiä, antavatko uusitut maatalousalan tutkintoperusteet mahdollisuuksia opetuksen järkevälle kehittämiselle.

Lähteet

ESR Euroopan sosiaalirahasto 2001. Ammatillinen koulutus ja työssäoppimien. luonnonvara-alan oppimisverkostot.

Ammatillisen koulutuksen ja näyttötutkinnon perusteet 2001. Opetushallitus.

Opetusministeriön www.sivut. sähköinen lähde.

Opetusministeriön asetus 2001

Mykrä. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä.

Hätönen, 2006. Eläköön opetussuunnitelma 2 Opetushallitus

Uudistettavat maatalousalan tutkinnon perusteet 2009. Opetushallitus.

Sydänmaalakka, P. 1998. Jatkuva ja oikeaikainen palaute estää ongelmien synnyn.

Uudistetut maatalousalan tutkinnon perusteet 11/421/2008. Opetushallitus.

Työnantajan huolehtimisvelvoite. Työsuojelulaki. 2002.

Työturvallisuus. www.tonet.fi Sähköinen lähde

LIITE 1

Keski-Pohjanmaan maaseutuopisto, Kannuksen yksikkö

MAATALOUSALAN PERUSTUTKINTO

Maatilatalouden koulutusohjelma, opintojen kulku 2008-

Jakso 1 vk 33-40	Jakso 2 vk 41-48	Jakso 3 vk 49-5	Jakso 4 vk 6-14	Jakso 5 vk 15-22
Kasvutekijät 1 ov Metsien käyttö 2 ov Kotieläintyöt 3 ov Traktorin käyttö 2 ov	Rakentaminen 1 ov Kone ja metalli 5 ov Yritystoiminta 0.5ov	Äidinkieli 1 ov Englanti 2 ov Matemat. 1 ov Fysiikka ja kemia 2 ov Liikunta 0.5 ov Terveystieto 0.5 ov ATK 1 ov	Kasvityöt 2 ov Kotieläintyöt 0,5 ov Eläinten hyvinvointi 3 ov Rakennustyöt 1,5 ov Yritystoiminta 1 ov	Kasvityöt 1,5 ov Metsien uudistustyöt 2 ov Rakennustyöt 1,5 ov Kesälukukausi alkaa viikolla 20 (ensimmäinen ammattiosaamisen näyttö)

Jakso 1 vk 33-40	Jakso 2 vk 41-48	Jakso 3 vk 49-5	Jakso 4 vk 6-14	Jakso 5 vk 15-22
Kesälukukausi 16 ov, lomaa 5 vk Yritystoiminta 4 ov Kasvityöt 1 ov Kotieläintyöt 1 ov Metsien uudistustyöt 1 ov Valinnaiset opinnot 9 ov	Äidinkieli 2 ov Matematiikka 2 ov Liikunta 0.5 ov Terveystieto 0.5 ov Taide ja kulttuuri 1 ov Ruotsi 1 ov Yhteiskuntat. 1 ov	Valinnaiset / vapaasti valittavat opinnot 7 ov (sis. työssä- oppimista 2 ov, vk 4-5)	Valinnaiset / vapaasti valittavat opinnot 6 ov Yritystoiminta 2 ov	Valinnaiset / vapaasti valittavat opinnot 5 ov Työssäoppimis- jakso alkaa vii- kolla 20

Jakso 1	Jakso 2	Jakso 3	Jakso 4	Jakso 5
vk 33-40	vk 41-48	vk 49-5	vk 6-14	vk 15-22
<p>Työssäoppimisjakso (vk 20-40 välisenä aikana) 12 ov</p> <p>Valinnaiset opinnot 12 ov (ammattiosaamisen näyttöjä valinnaisista opinnoista)</p>	<p>Valinnaiset / vapaasti valittavat opinnot 4 ov</p> <p>Yritystoiminta 3 ov</p>	<p>Äidinkieli 2 ov ATK 2 ov</p> <p>Valinnaiset / vapaasti valittavat opinnot 3 ov</p>	<p>Valinnaiset / vapaasti valittavat opinnot 8 ov</p>	<p>Työssäoppimisjakso: 6 ov valinnaisia opintoja työssäoppien</p> <p>(viimeiset ammattiosaamisen näyttöt valinnaisista opinnoista)</p>

LIITE 2



Palautekysely työpaikkaohjauksesta vastaaville

Taho, jota edustat arvioinnissa:

(Työnantajan- työntekijän- tai opetusalan edustaja)

Vastaa kysymyksiin asteikolla **1-5**, jossa 1 = täysin eri mieltä, 2 = eri mieltä

3 = en osaa sanoa, 4 = samaa mieltä, 5 = täysin samaa mieltä

1	2	3	4	5
---	---	---	---	---

1. Onko työssäoppimisen ohjaukseen annettu riittävästi informaatiota?

--	--	--	--	--

2. Onko työpaikkaohjaaja saanut tarpeeksi tietoa opetuksellisista tavoitteista?

--	--	--	--	--

3. Onko työpaikkaohjaaja saanut riittävästi tietoa työssäoppijan arvioinnin perusteista?

--	--	--	--	--

4. Onko työssäoppimisjakson alussa asetetut tavoitteet saavutettu?

--	--	--	--	--

opiskelijan osaamisen suhteen

--	--	--	--	--

opiskelijan työaikojen suhteen

--	--	--	--	--

vuorovaikutustaitojen suhteen

--	--	--	--	--

5. Onko työssäoppimisjakso riittävän pitkä osaamisen arviointiin?

--	--	--	--	--

6. Ovatko arviointilomakkeet mielestäsi toimivia?

--	--	--	--	--



7. Ovatko opiskelijan ammattiosaamisen vaatimukset oikealla tasolla?

työprosessin hallinnan suhteen

--	--	--	--	--	--

työtehtävän hallinnan suhteen

--	--	--	--	--	--

työn perustana olevan tiedon suhteen

--	--	--	--	--	--

näyttötehtäviin liittyvään ydinosaamisen suhteen

--	--	--	--	--	--

työturvallisuuden hallinnan suhteen

--	--	--	--	--	--

8. Oletko tyytyväinen työssäoppimisjaksoon ja sen toteutukseen

--	--	--	--	--	--

9. Olisitko valmis kehittämään työsisäoppimisjakson toteutusta yhteistyössä oppilaitoksen kanssa?

--	--	--	--	--	--

10. Arvosana koko työssäoppimisjakson toteutuksesta

--	--	--	--	--	--

Omia näkemyksiäni työssäoppimisen laadun kehittämiseen:

Kiitos vastauksista!

Tapio Hernesniemi, Juha Landin ja Sakari Rahkonen