

Oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajan oppaan rakentuminen



Nauha, Marita

Laurea-ammattikorkeakoulu
Laurea Leppävaara

Oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajan oppaan rakentuminen

Marita Nauha
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2010

Marita Nauha

Oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajan oppaan rakentuminen

Vuosi 2010

Sivumäärä 35

Tämän opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä opas oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajalle sekä muille henkilöille, jotka ohjaavat oppisopimusopiskelijaa. Oppaan avulla työnantajille ja työpaikkakouluttajille muodostuu selkeämpi kuva omasta vastuusta ja siitä mitä kaikkea sisältyy oppisopimusopiskelijan polkuun. Opas jäsentää ja helpottaa työpaikkakouluttajan tehtävää ohjaajana sekä toimii hyvänä tukimateriaalina.

Työn teoriaosuus käsittelee oppisopimuskoulutusta, näyttötutkintojärjestelmää sekä työssä oppimista, ohjausta ja arviointia. Tutkimus oli kvalitatiivinen ja havainnointiin perustuva. Oppaan rakentuminen syntyi havaintojen perusteella, joita tuli oppisopimusopiskelijoilta, työpaikkakouluttajilta sekä muilta koulutustarkastajilta. Oppaan alkuosassa selvitetään oppisopimuskoulutusta ja henkilökohtaistamista sekä työpaikkakouluttajan tehtäviä. Tärkeimmät tehtävät on nostettu esiin; perehdyttäminen, ohjaus, ohjauksen keinot, arviointi ja työssä oppimisen arvioinnin kriteerit. Oppaan loppuosassa kerrotaan aikatauluista, työssä oppimisesta oppisopimuskoulutuksessa sekä käsitteistä.

Oppisopimuskoulutus on määräaikaiseen työsuhteeseen perustuvaa ammatillista koulutusta. Oppisopimuksen lisäksi työntekijän ja työnantajan välillä solmitaan erikseen kirjallinen, määräaikainen työsopimus. Koulutuksen järjestäjä hyväksyy aina sopimuksen. Oppisopimuskoulutuksessa noudatetaan alan voimassa olevaa työehtosopimusta. Osana koulutusta tulee järjestää mahdollisuus suorittaa ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa säädetty näyttötutkinto.

Työnantajalle sisällytetään velvoitteita oppisopimusopiskelijaa kohtaan. Työnantajan tulee järjestää vastuunalainen työpaikkakouluttaja sekä oppimisympäristö, jossa on mahdollisuus monipuolisiin työtehtäviin. Työnantajan on järjestettävä opiskelijalle mahdollisuus osallistua oppilaitoksen järjestämiin tietopuolisiin opintoihin.

Asiasanat: Oppisopimuskoulutus, työssä oppiminen, työpaikkakouluttaja, ohjaus, arviointi

Marita Nauha

The structuring of a guide for the job trainer of an apprentice

Year 2010

Number of pages 35

The primary purpose of this study was to make a guide for job trainers and other persons who guide students in apprenticeship. The guide helps employers and job trainers to get a clearer picture of their own responsibilities and everything else that is included in the apprentice's path. The guide structures and facilitates the job-trainer's role as a director and serves as good support material.

The theory deals with the apprenticeship training based on qualification system as well as job training, guidance and evaluation. The study was qualitative and based on observation. The construction of the guide is based on findings, which were given by apprenticeship students, as well as job trainers and other training inspectors. The first part of the guide explains apprenticeship training and the personalization and job trainer's tasks. The main tasks have been stressed: orientation, guidance, mentoring resources, assessment and evaluation criteria for learning at work. In the final section of the guide the schedules, job learning for apprentices and concepts are explained.

Apprenticeship training is fixed-term work-based training. Besides the Doctrine of Agreement a separate, written, fixed-term contract is established between the employer and employee. The organizer of the training always accepts the contract. The apprenticeship complies with the existing collective agreement. As a part of the training an opportunity to perform an independent examination provided by Vocational Education Act should be arranged.

The employer has obligations towards apprenticeship. The employer must arrange a responsible job trainer and provide students with many kinds of duties tasks and a learning environment so that the students achieve the degree. The employer must also provide the students with the opportunity to participate in informative studies arranged by an educational institution.

Keywords: Apprenticeship Training, learning at work, job training, tutor, evaluation.

Sisällys

1	Johdanto.....	6
2	Koulutusjärjestelmät.....	7
	2.1 Oppisopimuskoulutus.....	7
	2.2 Näyttötutkintojärjestelmä.....	10
3	Oppisopimusopiskelijan polku.....	13
	3.1 Näyttötutkinto.....	13
	3.2 Työssä oppiminen.....	15
	3.3 Työpaikkakouluttaja ja ohjaus.....	18
	3.4 Arviointi.....	24
4	Oppaan rakentuminen.....	28
	4.1 Oppaan tarve.....	28
	4.2 Tutkimusmenetelmä ja oppaan laadinta saatujen tulosten pohjalta.....	28
	4.3 Aineistosta saatu palaute.....	30
	4.4 Aineiston luotettavuus.....	30
5	Pohdinta.....	30
	Lähteet.....	32
	Kuviot.....	34
	Taulukko.....	35
	Liitteet.....	36

1 Johdanto

Yksi oppimisen yleisimmistä ja tärkeimmistä tavoista on työssä oppiminen. Se on mahdollisuus vaikuttaa omaan työtilanteeseensa ja oman elämän hallintaan. Työssä oppimisen mielekkyys lisää osaamista. Merkityksien ja mielekkyyksien kokemisesta muodostuu oman elämän hallinta. Osaamisella on vaikutusta siihen työhön jota tekee sekä omiin mahdollisuuksiin tulevaisuudessa. Osaamisella voi hallita stressiä, sillä oikeilla keinoilla päästään tehokkaaseen työaikojen käyttöön ja ajan hallintaan. Työssä viihtymisen ja kehittymiseen vaikuttaa myös se, että työ on asianosaisen työntekijän persoonallisuudelle sopiva ja hän tuntee olevansa oikeassa tehtävässä.

Useimmiten työssä oppiminen tapahtuu tekemisen kautta, joko itsenäisesti vähitellen oppien tai ohjatusti. Viimemainittu onkin tiedostettuna oppimismuotona lisääntynyt. Tällaista on perehdytys. Se voi olla lyhytkestoista tai suunnitelmallisesti etenevää ja ajallisesti pitkää työhön valmennusta. Molemmissa on kyse kokemuksen kautta oppimisesta. Lyhytkestoisessa se on vähitellen, usein yritys-erehdys tietä, karttuvasta kokemuksesta oppimista. Ohjatuissa ja suunnitelmallisesti etenevissä tilanteissa ohjaavan henkilön kokemus tukee oppivan ja ohjattavan työntekijän kokemuksen kehittymistä, ja se on tietoinen, tapahtumia analysoiva prosessi.

Työssä oppiminen on myös toisilta oppimista erilaisissa tilaisuuksissa. Niissä voidaan vaihtaa kokemuksia, esittää kysymyksiä, käydä ammatillista keskustelua ja vaihtaa mielipiteitä. Työssä oppimisessa tiimimäinen työskentely on todettu toimivaksi. Sitä käytetään esimerkiksi oppivan organisaation yhtenä työskentelymuotona. Toisilta oppimisessa haetaan hyviä toimintakäytäntöjä ja arvioidaan niiden käyttösoveltuvuutta omaan työhön. Kaikki nämä ovat reflektiivisiä prosesseja, joko tiedostamatta tai tiedostetusti enemmän tai vähemmän. (Paane-Tiainen 2000, 102.)

Tavoitteena oli tehdä selkeä ja helppolukuinen opas oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajalle sekä muille henkilöille, jotka ohjaavat oppisopimusopiskelijaa. Oppaan avulla työpaikkakouluttajille ja työnantajille muodostuu selkeämpi kuva omasta vastuusta ja siitä mitä kaikkea sisältyy oppisopimusopiskelijan polkuun. Opas jäsentää ja helpottaa työpaikkakouluttajan tehtävää ohjaajana sekä toimii hyvänä tukimateriaalina. Opinnäytetyö oli vastaus työyhteisöni kehittämiseen liittyviin tarpeisiin ja omaan henkilökohtaiseen tarpeeseeni vahvistaa osaamistani koulutustarkastajana oppisopimusopiskelijan koulutuksessa. Havainnointi osoittautui tutkimuksessa hyväksi ratkaisuksi, sillä käyn joka tapauksessa yrityksissä tapaamassa oppisopimusopiskelijoita. Kohteita ei ollut valittu erikseen. Esiin tulevat asiat nousivat luonnollisesti keskusteluihin ja niiden pohjalta oli hyvä tehdä muistiinpanoja kenttäpäiväkirjaan. Seuraa-

vanlaiset kysymykset nousivat hyvin usein esille: mitä asioita tulee tehdä missäkin vaiheessa, kuka vastaa mistäkin, aikataulu, vastuunjako, ohjaus, työssä oppimisen arviointiin liittyvät kysymykset, roolit ja koko oppisopimuskoulutuksen kokonaisprosessi.

Oppisopimusopiskelijan ohjaaminen ja asioiden selventäminen ja avaaminen on aina ollut tärkeää minulle. Mielestäni me kaikki jotka toimimme oppisopimusopiskelijoiden kanssa tällöin voimme vaikuttaa ohjauksellisella työllä opiskelijan polun rakentumiseen. Opinnäytetyössäni haluan omalta osaltani tukea oppaan muodossa opiskelijaa sekä työpaikkakouluttajaa. Opinnäytetyön tavoitteena oli tehdä selkeä opas oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajalle ja koko työyhteisölle, jotka tukevat ja ohjaavat oppisopimusopiskelijaa, sekä löytää sellaisia kriittisiä pisteitä, jotka osoittautuivat ongelmallisiksi oppisopimusopiskelijalle sekä työpaikkakouluttajalle.

Työssäni ensimmäiseksi käsittelin teoria kautta koulutusjärjestelmiä, näyttötutkintojärjestelmää ja työssä oppimista sekä ohjausta. Oppaan rakentumisvaiheessa pohdin oppisopimuskoulutusta ja henkilökohtaistamista. Kentältä saatujen havaintojen perusteella kiteytin työpaikkakouluttajan tehtävät. Jotta oppisopimusopiskelijan koulutus onnistuisi, se tuo mukanaan haasteta. Tärkeää on kaikkien osapuolien sitoutuminen ja tehtävien tarkentaminen sekä ymmärtäminen siitä mitä oppisopimuskoulutus pitää sisällään.

Tutkimus oli kvalitatiivinen eli laadullinen, havainnointiin perustuva tutkimus. Havainnointitettiin 30 eri yrityksessä Etelä-Suomen läänin alueen oppisopimusopiskelijoista sekä työpaikkakouluttajista ja keskusteluja käytiin sen alueen koulutustarkastajien kanssa. Havainnoinnilla tarkoitetaan Eskolan & Suorannan mukaan (1996, 76), aineiston keruutapaa, jossa tutkija osallistuu tavalla tai toisella tutkimansa yhteisön toimintaan. Toimin kentällä aidoissa, luonnollisissa vuorovaikutustilanteissa ja tämän vuoksi päädyin havainnointiin tutkimusmenetelmänä. Havainnointi osoittautui luonnolliseksi menetelmäksi saada ongelmat esille.

2 Koulutusjärjestelmät

2.1 Oppisopimuskoulutus

Toisen asteen koulutusjärjestelmän kiinteänä osana on oppisopimuskoulutus.

Se on yksi työelämässä toimivan henkilöstön ammatillisen peruskoulutuksen järjestämisuoto sekä ammatillisen lisäkoulutuksen muoto. Käytännössä se on työelämälähtöinen väylä hankkia ammatillinen osaaminen, täydentää sitä sekä hankkia ammatillinen tutkinto. ”Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa lähes kaikki ammatilliset perustutkinnot opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Lisäksi oppisopimuskoulutus voi olla valmistavaa koulutusta näyttötutkintona suoritettaviin toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin.” Oppisopimuskoulutus, joka tähtää ammatilliseen perustutkintoon voi olla siis joko opetussuunnitelman perusteiden mu-

kaista koulutusta tai näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Oppisopimuskoulutus, joka tähtää ammatti- tai erikoisammattitutkintoon on aina näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Opetushallitus hyväksyy opetussuunnitelmat ja näyttötutkinnon perusteet, minkä mukaan henkilökohtainen opiskeluohjelma laaditaan. Oppisopimuskoulutuksesta noin 90 % on tutkintotavoitteista. Muuta kuin tutkintotavoitteista ammatillista lisäkoulutusta voi hankkia myös oppisopimuskoulutuksena. (Opetusministeriö 2007, 13.)

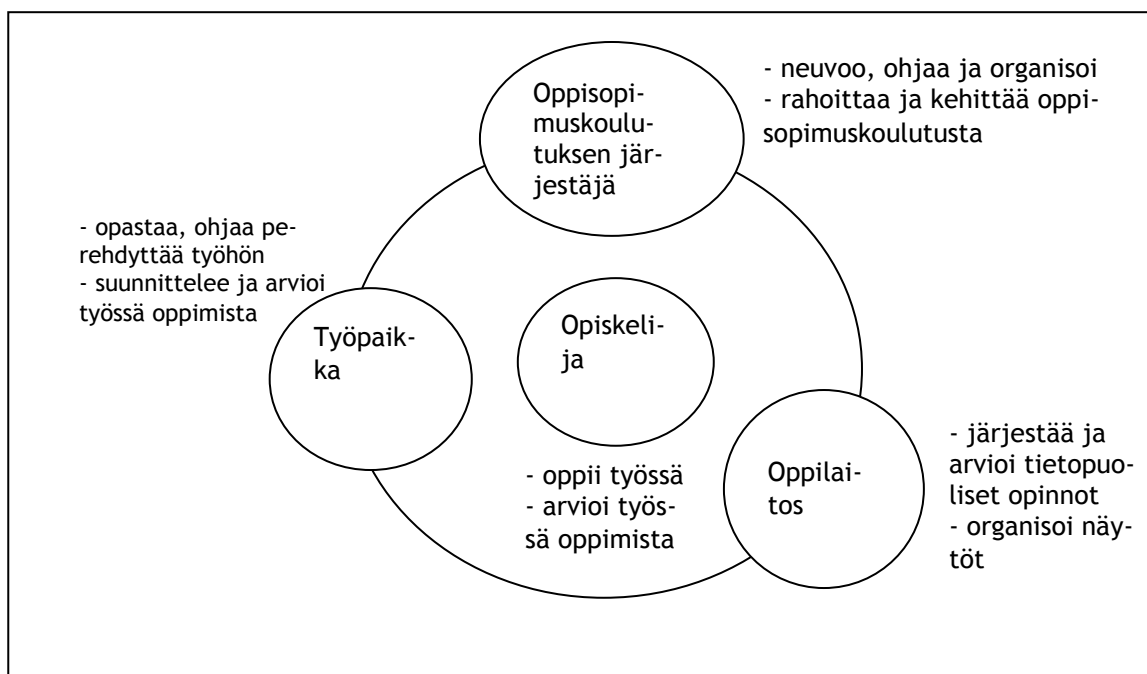
Laki ammatillisesta koulutuksesta on säännökset oppisopimuksesta sekä ammatillisesta koulutuksesta. Laki ammatillisesta aikuiskoulutuksesta säätelee ammatillista lisäkoulutusta. Oppisopimuksessa sovelletaan myös työsopimuslakia ja sen säännöksiä. Opetus- ja kulttuuritoimien rahoituksesta rahoitetaan oppisopimusta annettujen lainsäädösten perusteella. (Nikkilä 2009, 8.)

Oppisopimuskoulutus on hyvin suosittu opiskelumuoto ja tapa hankkia ammatti. Opiskelumuo-
dossa yhdistetään tietopuolinen opetus ja käytännön työ. Käytännön työnteko on osa oppimis-
tapahtumaa. Tämä asettaa melkoisia haasteita työpaikalla toimiville työpaikkakouluttajille
sekä muulle työyhteisölle. Pääosin ammattitaito hankitaan työtä tekemällä työssä oppimis-
paikassa ja sille onkin annettu paljon painoarvoa. Keskeistä opiskelutavassa on tietopuolisen
opiskelun ja työn tekemisen yhdistäminen. Työssä oppimisessa näkee mitä seikkoja on paino-
tettava teoreettisessa opiskelussa ja mihin seikkoihin painotetaan ohjausta työpaikalla. Työtä
tekemällä opiskelija näkee oppimisen tuloksia ja huomioi omaa edistymistään. Perinteisen
tutkinnon hankkimisen rinnalla oppisopimuskoulutus onkin yksi varteenotettavista tavoista
opiskella ammattiin. (Nikkilä 2002, 4.)

Pääosin oppisopimuksella tarkoitetaan työpaikalla järjestettävää ammatillista koulutusta. Se
perustuu 15 vuotta täyttäneen opiskelijan ja työnantajan välillä tehtyyn kirjalliseen määräai-
kaiseen työsopimukseen = oppisopimukseen. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista täydennetään
tietopuolisilla opinnoilla.

Oppisopimusta säätelee laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) ja oppisopimustoimin-
nan puitteet säätävät asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998). Opiskelijan työskente-
lyn säännöt määräytyvät työsopimuslaista ja työehtosopimuksista. Työnantaja saa korvauksia
useammalta eri taholta. Koulutuskorvaukset maksetaan valtion varoista ja tämän lisäksi työn-
antaja voi hakea työllistämis- tai yhdistelmätukea, silloin kun oppisopimusopiskelijan kanssa
solmitaan työsopimus hänen ollessaan työtön työnhakija. Ammattitaidon ja työkokemuksen
puutteet sekä työttömyyden kesto vaikuttavat työnantajalle maksettavien tukien määrään.
(Nikkilä 2009, 10.)

Oppisopimuskoulutus on yksi ammatillisen koulutuksen järjestämisuoto. Se on kiinteä osa suomalaista koulutusjärjestelmää. Oppisopimuskoulutus on työelämälähtöinen ja työsuhdeperusteinen, jossa oppiminen tapahtuu pääasiassa opiskelijan työpaikalla ja koulutus soveltuu nuorille sekä aikuisille. Tietopuoliset opinnot täydentävät ja tukevat työpaikalla tapahtuvaa oppimista. Oppisopimuskoulutus on työpaikan, opiskelijan, oppisopimuskoulutuksenjärjestäjän ja oppilaitoksen yhteistyötä, joka tulee olla suunnitelmallista. Jokaisella osapuolella on tärkeä rooli ja tehtävä oppisopimusopiskelijan koulutuksessa (kuvio 1).

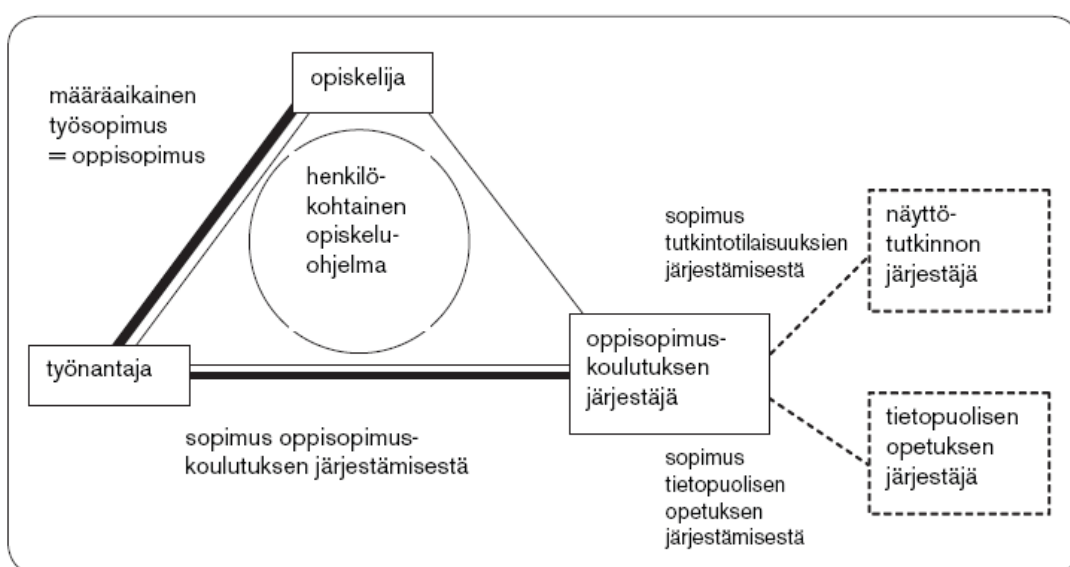


Kuvio 1: Oppisopimustoimijoiden roolit (Mukailtu Osaaja-lehti 2009, 22).

Oppisopimuskoulutuksen työpaikalla tapahtuva oppiminen eroaa muusta ammatillisesta koulutuksesta siinä, että se perustuu lakisääteisesti koulutuksen järjestäjän vahvistamaan oppisopimusopiskelijan ja työnantajan väliseen kirjalliseen työsopimukseen. Oppisopimuskoulutuksessa koulutusvastuu jakautuu koulutuksen järjestäjän ja työnantajan kesken. Koulutusvastuu on merkittävä työnantajalla, sillä noin 80 % oppisopimuskoulutuksesta tapahtuu työpaikalla. Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla jokaisen opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaan. Oppisopimuskoulutuksen järjestäjä vastaa tietopuolisten opintojen hankkimisesta tai järjestämisestä, jolla on myös kokonaisvastuu oppisopimuskoulutusprosessista.

Voimassa olevan lainsäädännön mukaan oppisopimuskoulutuksen tietopuolisesta opetuksesta ja siihen osallistuvien opiskelijoiden opintososiaalisista eduista aiheutuvat kustannukset sekä työnantajille maksettavat koulutuskorvaukset maksetaan kokonaisuudessaan valtion varoista.

Työnantajalle maksetaan koulutuskorvausta työssä oppimisen ohjauksesta aiheutuneisiin kustannuksiin. Koulutuskorvaus maksetaan yleensä jaksojen mukaan kolme kertaa vuodessa. Koulutuskorvauksen määrä riippuu koulutuslajista ja tietopuolisen koulutuksen kustannuksista. Oppisopimusopiskelija saa työssä oppimisen aikana työehtosopimuksen mukaista palkkaa. Teoriajaksojen aikana opiskelija saa opintososiaalisia etuuksia, mikäli työnantaja ei maksa siltä ajalta palkkaa. Mikäli oppisopimuskoulutukseen otetaan työtön henkilö, voi työnantaja saada myös työvoimahallinnon maksamaan palkkatukea. Oppisopimukseen liittyy useita eri sopimuksia työnantajan, oppisopimusaopiskelijan ja työnantajan välillä (kuvio 2).



Kuvio 2: Oppisopimuskoulutukseen liittyvät sopimukset (Opetusministeriö 2007, 15).

2.2 Näyttötutkintojärjestelmä

Suomessa ammatillinen aikuiskoulutus perustuu vahvasti näyttötutkintojärjestelmään. Etuna järjestelmässä on se, että henkilön ammatillinen osaaminen voidaan sen avulla kansallisesti ja laadullisesti tunnustaa riippumatta siitä, että onko osaamisen kertynyt työkokemuksen, opintojen tai muun toiminnan kautta. Tärkeintä on ammatin hallinta. Näyttötutkintojärjestelmä perustuu ennen kaikkea työelämälähtöisyyteen. Elinkeino- ja muu työelämä osallistuu vahvasti näyttötutkintojen suunnitteluun, järjestämiseen ja arviointiin. Erityisesti aikuisväestölle näyttötutkintojärjestelmä tarjoaa joustavan tavan osoittaa, uudistaa ja ylläpitää ammatillista osaamistaan. (Opetushallitus 2007, 12.)

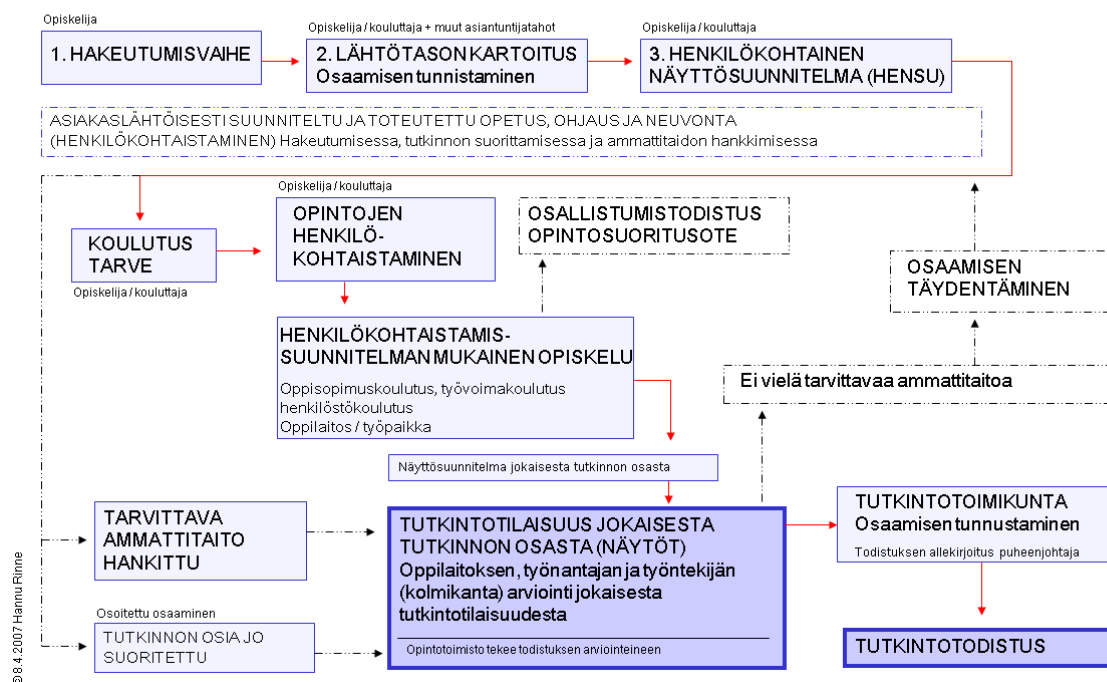
Eri tavoilla hankittu osaaminen tunnustetaan ja tunnustetaan näyttötutkintojärjestelmässä. Näyttötutkinto suoritetaan osoittamalla näyttötutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito.

Keskeisiä periaatteita näyttötutkintojärjestelmässä ovat kolmikantayhteistyö: työnantajatahojen, työntekijätahojen ja opetusalan tiivis yhteistyö tutkintorakenteesta päätettäessä, tutkintojen perusteita laadittaessa sekä näyttötutkintoja suunniteltaessa, järjestettäessä ja arvioitaessa, tutkintojen riippumattomuus ammattitaidon hankkimistavasta, tutkinnon tai tutkinnon osan suorittaminen osoittamalla ammattitaito tutkintotilaisuuksissa ja henkilökohtaistaminen. Keskeisiä arvolähtökohtia ja toteuttamisperiaatteita näyttötutkintojärjestelmässä ovat työelämäkeskeinen ammattitaito ja sen arviointi, aikuisväestön ja elinkeino- ja muun työelämän tarpeiden huomioon ottaminen, käsitys aikuisesta tutkinnon suorittajana, tasa-arvo sekä asiakaslähtöinen toiminta. Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen näyttötutkintoperusteisesti ja opetussuunnitelmaperusteisesti poikkeavat toisistaan. Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelmaperusteisessa järjestelmässä perustutkinto suoritetaan suorittamalla hyväksyttävästi opetussuunnitelman perusteiden mukainen koulutus. Näyttötutkintoperusteisessa järjestelmässä ammatillinen perustutkinto suoritetaan osoittamalla hyväksytysti tutkinnon perusteissa vaadittu osaaminen tutkintotilaisuuksissa. Ammattitaito osoitetaan ja arvioidaan tutkinnon osittain. Arvioinnin tekevät työntekijöiden, työnantajien sekä opetusalan edustajat, kolmikantaisesti. Tutkintotoimikunta hyväksyy lopullisesti arvioinnin. (Opetushallitus 2007, 14.)

Kouluttajille on tehty näyttötutkinnon suorittamisenprosessikaavio (kuviokuva 3), Rinteen (2007) mukaan sillä voi selvittää opiskelijalle mitä näyttötutkintojärjestelmä tarkoittaa ja miten hän voi suorittaa tutkinnon.

Näyttötutkinnon suorittaminen

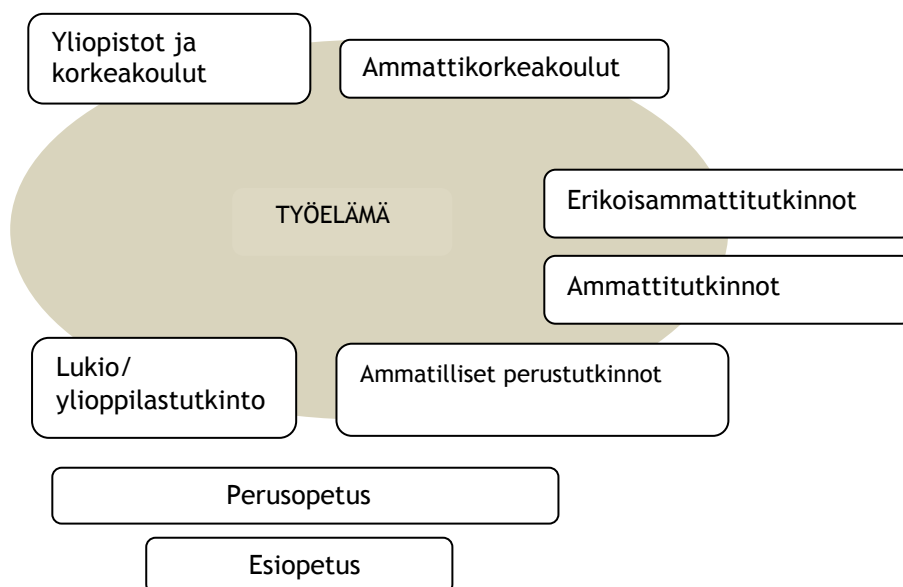
Tutkinnon suorittamisen taustalla on alakohtaiset tutkintojen perusteet



Kuvio 3: Näyttötutkinnon suorittamisen prosessikaavio (Rinne 2007).

Opetusministeriö päättää tutkintorakenteesta. Näyttötutkintojen tutkintonimikkeet on suojattu siten kuin ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa (L 630/1998, 45 §) ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa (L 631/1998, 12§) säädetään. Lainsäädäntö määrittelee tutkintonimikkeet ja muita nimikkeitä ei saa käyttää. Tutkintorakenteessa vuonna 2007 oli yhteensä 360 ammatillista tutkintoa, niistä ammatillisia perustutkintoja oli 53, ammattitutkintoja 185 ja erikoisammattitutkintoja 122. (Opetushallitus 2007,14.)

Näyttötutkinnot sijoittuvat Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmässä ammattikorkeakoulun ja ammatillisten perustutkintojen väliin työelämäsidonnaisesti (kuvi 4). Työelämä saa näin joustavasti koulutettua omiin tarpeisiinsa osaavaa työvoimaa.



Kuvio 4: Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmä (Opetushallitus 2007, 14).

Ammatillisen perustutkinnon laajuus on 120 opintoviikkoa ja siitä osoitetaan kyseessä oleva ammattitaidon saavuttamisen edellyttämät tiedot ja taidot.

Ammattitutkinnossa osoitetaan alan ammattityöntekijältä edellytettävä osaaminen ja ammattitaito. Ammattitaitovaatimukset on määritelty sille tasolle, jonka voi saavuttaa, kun alan osaaminen on perustutkintotasoinen ja lisäksi on täydentäviä ja syventäviä opintoja ja kolmen vuoden työkokemus. Erikoisammattitutkinnoissa osoitetaan alan vaativampien työtehtävien hallinta. Erikoisammattitutkintojen perusteissa ammattitaitovaatimukset on määritelty tasollisesti siten, että henkilö, jolla on alan peruskoulutus tai sitä vastaavat tiedot ja lisäksi täydentäviä sekä syventäviä opintoja ja noin viiden vuoden työkokemus, pystyy todennäköisesti suoriutumaan erikoisammattitutkinnosta. Ammatti- ja erikoisammattitutkintoja ei ilmaista opintoviikkoina. (Opetushallitus 2007, 15.)

3 Oppisopimusopiskelijan polku

3.1 Näyttötutkinto

Mikäli oppisopimusopiskelijan perustutkinto, ammattitutkinto tai erikoisammattitutkinto toteutetaan näyttötutkintona, niin silloin tulee noudattaa Opetushallituksen antamaa henkilökohtaistamismääräystä. Annetun lain 8§:n mukaan opiskelu tulee henkilökohtaistaa tutkinnon hakeutumisvaiheessa, tutkinnon suorittamisen vaiheessa ja tarvittavaa ammattitaitoa hankittaessa.

Tavoitteena näyttötutkintojärjestelmässä on tarjota aikuisille joustavat järjestelyt ja parhaat mahdolliset olosuhteet osoittaa omaa osaamistaan näyttötukinnoissa. Sekä kehittää ja uudistaa työelämässä tarvittavaa ammattitaitoa. Henkilökohtaistamista ohjaa asiakaslähtöisyyden periaate näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa. Koulutuksen järjestäjän tehtävänä on huolehtia, että tutkinnon suorittaja saa tarvitsemaansa asiantuntevaa ohjausta. Ohjauksessa voidaan käyttää erilaisia keinoja. (Opetushallitus 2007,23.)

Henkilökohtaistaminen on asiakaslähtöistä. Asiakaslähtöisyys merkitsee näyttötutkinnon ja koulutuksen järjestäjien joustavaa roolia suhteessa yrityselämään ja sen koulutustarpeisiin ja joustavuutta tutkinnon suorittajan ammatillisen osaamisen kehittämistarpeisiin. Asiakaslähtöisyys tarkoittaa tutkinnon suorittajan näkökulmasta sitä, että hänen henkilökohtaiset ammatilliseen kehittymiseen liittyvät tarpeensa ja hänen aiemman osaamisensa tunnistaminen ja tunnustaminen nousevat keskeiselle sijalle mietittäessä juuri hänelle sopivia tutkintopolkuja. Jotta henkilökohtaistaminen mahdollistuisi, se vaatii kouluttajalta yhä suurempaa joustavuutta ja asiakaslähtöisyyttä näyttötutkintoprosessin järjestelyissä, tällöin kouluttajan rooli ohjaajana korostuu. (Henkilökohtaistaminen näyttötukinnoissa 2007, 8.)

Näyttötutkintoon hakeutuessa tutkinnon järjestäjän tehtävä on selvittää tutkintoon hakeutuvan aikaisemmin hankkimansa osaaminen ja muut lähtökohdat, soveltuva tutkinto ja koulutus-tarve sekä mahdollinen ohjauksen ja tukitoimien tarve. Tällöin selvitetään myös osallistuvat yhteistahot, mitkä liittyvät henkilön neuvontaan ja ohjaukseen. Mikäli hakeutumisen yhteydessä todetaan, että suunniteltu näyttötutkinto ei ole henkilölle oikea, tutkinnon suorittajaksi hakeutuvaa tulee ohjata hänelle soveltuvaan tutkintoon. Osaaminen tunnistetaan käyttämällä monipuolisesti erilaisia alalle soveltuvia menetelmiä. Osaamisen tunnistamisen perusteella arvioidaan, miltä osin henkilön esittämien asiakirjojen perusteella voidaan ehdottaa hänen jo osoittamansa osaaminen hyväksyttäväksi, henkilö voidaan hänen jo saavuttamansa osaamisen perusteella ohjata suoraan hänelle soveltuvan tutkinnon, sen osan tai osien suorittamiseen tai henkilö ohjataan tarvittavan ammattitaidon hankkimiseen. (Opetushallitus 2007,23.)

”Henkilökohtaistetussa tutkinnon suorittamisessa noudatetaan tutkinnon perusteissa määriteltyjä ammattitaitovaatimuksia, arvioinnin kohteita ja kriteerejä sekä ammattitaidon osoittamistapoja.” Henkilökohtaistamista koskevaan asiakirjaan tutkinnon järjestäjän edustaja ja tutkinnon tai sen osan suorittaja kuvaavat yhdessä tutkinnon suorittajalle, miten tutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa edellytetyn osaamisen. Suunnitelma tulee hyväksyä yhdessä tutkinnon suorittaja sekä tutkinnon järjestäjän, tarvittaessa tutkinnon hankkijan ja työelämän edustajan kanssa. ”Tutkintotoimikunta voi arvioijien ehdotuksesta tunnustaa tutkintosuoritukseksi tai sen osaksi myös aikaisemmin osoitetun tutkinnon perusteiden mukaisen osaamisen.” Mikäli tutkinnon suorittajalla on lukemiseen tai kirjoittamiseen tai muuhun sel-

laiseen liittyviä ongelmia mitkä vaikeuttavat ammattitaidon osoittamista, niin ne tulee huomioida näyttötutkintojen toteutuksessa. Arviointitulokseen mahdolliset erikoisjärjestelyt eivät saa vaikuttaa. Kaikille tutkinnon suorittajille ammattitaitovaatimukset ovat samat. (Opetushallitus 2007, 24.)

Tarvittavan ammattitaidon hankkimisen henkilökohtaistamisessa ja oppimisen suunnittelussa ja toteutuksessa otetaan huomioon henkilön elämäntilanne, osaaminen, todetut oppimistarpeet ja työssä oppimisen mahdollisuudet. Opiskelijan tulee arvioida omia oppimisvalmiuksiaan ja elämäntilannettaan, näin hän pystyy tekemään valintoja opetussuunnitelmassa olevista vaihtoehdoista ja oppimismahdollisuuksista. Lisäksi henkilökohtaistamisessa selvitetään ja sovitaan yhteisesti opiskelijalle soveltuvat koulutuksen järjestämis muodot ja oppimisympäristöt, joita koulutuksen järjestäjällä on mahdollisuus tarjota, sekä opetus- ja arviointimenetelmät ja ohjaustoimet. Henkilökohtaistamisessa perehdytetään henkilö itseensä oppijana, ohjataan soveltuvien joustavien henkilökohtaisten oppimispolkujen suunnittelussa ja opiskeluvaihtoehtojen valinnassa, ohjataan opiskelua sekä neuvotaan ja ohjataan myös tarvittaessa muiden asiantuntijoiden tarjoamiin tukipalveluihin. ”Näyttötutkintoon valmistava koulutus tulee aina toteuttaa voimassa olevien tutkinnon perusteiden mukaisena”. (Opetushallitus 2007, 24.)

3.2 Työssä oppiminen

Oppisopimusopiskelijalle työssä tapahtuva oppiminen on osa koulutusta, jonka tavoitteena on ammatillinen osaaminen. Ammatillista osaamista voidaan kuvata monin eri tavoin. Kyseessä on prosessi, johon vaikuttavat esimerkiksi työtehtävät ja työpaikan vaatimukset. Parhaimmillaan ammatillisessa osaamisessa yhdistyvät tietojen, taitojen monipuolinen käyttäminen, ajattelun taidot, organisointikyky, ryhmätyöskentely, kyky joustaa ja kyky mukautua muutokseen sekä kyky arvioida omaa osaamista ja toimintaa.

Työssä oppimisen käsitteestä voidaan käyttää yhteen tai erikseen kirjoitettua muotoa. Erikseen kirjoitettuna se voidaan määritellä yläkäsitteeksi ja yhteen kirjoitettu työssäoppiminen sen sijaan mielletään työssä oppimisen alakäsitteeksi. (Tikkamäki 2006, 32.)

Työssä oppimisen rinnalla käytetään myös termejä työpaikalla tapahtuva oppiminen, työssäoppiminen (toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa), työhön oppiminen, työelämässä oppiminen ja työstä oppiminen. Oppimiskonteksti liittyy implisiittisesti kaikkiin edellä mainittuihin termeihin. Työssä oppiminen on erityisen ajankohtainen tutkimusteema. Tutkijat ovat kiinnostuneet siitä kansallisesti että kansainvälisesti (Stenström 2009, 4.)

Yksi oppimisen yleisimmistä ja tärkeimmistä tavoista on työssä oppiminen. Se on mahdollisuus vaikuttaa omaan työtilanteeseensa ja oman elämän hallintaan. Työssä oppimisen mielekkyys lisää osaamista. Merkityksien ja mielekkyyskokemusten muodostuu oman elämän hallintaan. Osaamisella on vaikutusta siihen työhön jota tekee sekä omiin mahdollisuuksiin tulevai-

suudessa. Osaamisella voi hallita stressiä, sillä oikeilla keinoilla päästään tehokkaaseen työaikojen käyttöön ja ajan hallintaan. Työssä viihtymisen ja kehittymiseen vaikuttaa myös se, että työ on asianosaisten työntekijän persoonallisuudelle sopiva ja hän tuntee olevansa oikeassa tehtävässä.

Useimmiten työssä oppiminen tapahtuu tekemisen kautta, joko itsenäisesti vähitellen oppien tai ohjatusti. Viimemainittu onkin tiedostettuna oppimismuotona lisääntynyt. Tällaista on perehdytys. Se voi olla lyhytkestoista tai suunnitelmallisesti etenevää ja ajallisesti pitkää työhön valmennusta. Molemmista on kyse kokemuksen kautta oppimisesta. Lyhytkestoisessa se on vähitellen, usein yritys-erehdys tietä, karttuvasta kokemuksesta oppimista. Ohjatuissa ja suunnitelmallisesti etenevissä tilanteissa ohjaavan henkilön kokemus tukee oppivan ja ohjattavan työntekijän kokemuksen kehittymistä, ja se on tietoinen, tapahtumia analysoiva prosessi.

Työssä oppiminen on myös toisilta oppimista erilaisissa tilaisuuksissa. Niissä voidaan vaihtaa kokemuksia, esittää kysymyksiä, käydä ammatillista keskustelua ja vaihtaa mielipiteitä. Työssä oppimisessa tiimimäinen työskentely on todettu toimivaksi. Sitä käytetään esimerkiksi oppivan organisaation yhtenä työskentelymuotona. Toisilta oppimisessa haetaan hyviä toimintakäytäntöjä ja arvioidaan niiden käyttösoveltuvuutta omaan työhön. Kaikki nämä ovat reflektioita prosesseja, joko tiedostamatta tai tiedostetusti enemmän tai vähemmän. (Paane-Tiainen 2000, 102.)

”Marsick ja Watkins (1990) ovat nimenneet työssä oppimisen teorian informaaliseksi ja incidentaaliseksi oppimiseksi. Työssä oppiminen on informaalista siinä mielessä, että se on vastakohta kouluoppimiselle, josta he käyttävät nimitystä formaalinen eli muodollinen oppiminen. Incidentaalilla oppimisella he tarkoittavat työtoiminnan yhteydessä tapahtuvaa oppimista, joka on luonteeltaan satunnaista mutta työn määrittämää.” (Järvinen, Koivisto, & Poikela 2000, 98.)

Tietoyhteiskunnan myötä on siirrytty työssä oppimisen tarkasteluun eli tutkimusalueena se on varsin nuori. Kiinnostus tutkimukseen liittyy puheeseen elinikäisestä oppimisesta tai elämälaajuisesta oppimisesta. Aikaisemmin työssä oppimisen - tarkastelu on liittynyt asiantuntijuus- ja osaamisen kehittäminen - tutkimukseen, ammattitaito (M-L. Stenström, henkilökohtainen tiedonanto 10.3.2010.)

Työssä tapahtuvaa oppimista on ryhdytty tutkimaan omana teoreettisena suuntauksena ja ilmiönä 1990-luvun loppupuolella. hämmästyttävää, että kiinnostus laajemmin työssä tapahtuvaan luonnollista oppimista kohtaan on herännyt vasta viime vuosina. On hyvä huomata, että aikaisemmin työssä oppiminen on sisällynyt esimerkiksi ammatillisen osaamisen, asiantuntijuuden, oppivan organisaation tai henkilöstön kehittämisen alueen tutkimuksiin ja tarkas-

teluihin. Tultaessa 2000-luvulle työssä oppimista koskeva tutkimus on huomattavasti laajentunut ja monimuotoistunut. Pääosin tutkimus pohjautuu työn autenttista ympäristöistä ja prosesseista koottuihin tapaustutkimuksiin, eikä varsinaista yhtenäistä työssä oppimisen teoriaa ole saatavilla. Organisaatiotieteilijät ovat olleet kiinnostuneita työssä oppimisesta omista näkökulmistaan kuten työn tutkijat, sosiologit kuin psykologitkin. Työssä oppimisen ilmiötä on lisäksi alettu tarkastella myös aikuiskasvatustieteessä ja pedagogiikassa. (Etäpelto & Colin & Saarinen 2007, 200.)

Laajassa perspektiivissä oppimisen ja työn suhde on muuttunut. Ennen modernia ajanjaksoa oppiminen ja työ ovat olleet erottamattomia. Silloin elämistä, työn tekemistä ja oppimista ei eritelty. Modernina aikana, kun ammattikillat ja koulut kehittyivät oppiminen ja työ eriytyivät. ”Myöhäismodernina aikana on havaittavissa työn ja oppimisen uusintegraatiota huolimatta näiden kahden suhteen sirpaloitumisesta. Tämän prosessin seurauksena oppiminen on muuttunut työksi, ja vastaavasti työ jatkuvaksi uuden oppimiseksi” (TAULUKKO 1).

VARHAISMODERNI	MODERNI	MYÖHÄISMODERNI
OPPIMISEN JA TYÖN SUHDE INTEGROITUNUT	OPPIMISEN JA TYÖN SUHDE ERIYTUNYT	OPPIMISEN JA TYÖN SUHDE FRAGMENTOITUNUT (SEKÄ ERIYTUNYT ETTÄ UUSI INTEGROITUNUT)
Taitoperustainen yhteiskunta painottaa ”kykyä tehdä” Taito	Kompetenssiperustainen yhteiskunta painottaa ”laajaa kompetenssia” ”Taito ja asenne”	Tietoperustainen yhteiskunta painottaa ”formaalin ja informaalin oppimisen integraatiota” Tieto ja taitotieto
“Taitava työntekijä”	“Pätevä työntekijä”	“Tietotyöläinen”

TAULUKKO 1. Oppimisen ja työelämän suhde eri aikakausina (mukailtu Boud 2005 ja Nyhan 2002; Stenström 2008).

Taitoa painotettiin varhaismodernina aikana, laajaa kompetenssia modernina aikana ja tietoa ja taitotietoa myöhäismodernina aikana. Tietotyöläisen tietoa tässä yhteydessä ei nähdä pelkästään teoreettisena tietona, vaan erilaisen ymmärryksen integraationa ns. taitotietona (asiantuntemuksena). Tietoperustaisen yhteiskunnan syntyminen ei merkitse sitä, että vanhassa

taitoperustaisessa yhteiskunnassa ei olisi myös tietosisältöä. Lisäksi rajat eri vaiheiden välillä ovat huomaamattomia. Nyky-yhteiskunnassa esiintyy sekä modernin että taito- ja tietoyhteiskunnan eri vaiheita. Tietoyhteiskunnan nykypäivän yhteiskuntaa on luonnehdittu myös oppimis- ja verkostoyhteiskunnaksi. (Stenström 2009, 7.)

Perinteinen näkemys oppimisesta on ollut valmiin tiedon siirtämistä uusille opiskelijoille. Työssä oppimisessa on paljon erilaisia työprosesseja, jolloin opiskelijoilla on mahdollisuus oppia kokeilemalla, kyseenalaistamalla tai testaamalla uusia tapoja toimia ja menetellä. Työssäoppimisen kautta saa myös tarvittaessa uusinta tietämystä oman itsensä kehittämiseksi. (Poikela 2005, 27.)

Oppimisympäristönä ammatillisissa opinnoissa ovat myös työyhteisöt. Työhön kouluttautuminen on oppimista työntekoon ja työorganisaatioihin, osaksi kansalaisuutta ja yhteiskuntaa ja tänä päivänä voi sanoa myös osaksi globaalisuutta, yleismaailmallisuutta. Työssä oppiminen on ammattiin kasvamista ja se on osa ammatillisen identiteetin kehittymistä. Ammatillisissa opinnoissa, olivat ne sitten ammatillisia perusopintoja, kokonaan uuteen ammattiin kouluttautumista tai ammatillista lisä-, täydennys- tai jatko-opintoja, koulutussuunnittelussa pyritään sovittamaan yhteen työn edellyttämät ammattitaitovaatimukset, työelämän tarpeet ja teoreettinen tietämys työn kehittymisestä. Tärkeää on uuden tiedon ja taidon yhdistäminen. Työympäristössä tapahtuu muokkaaminen ja harjaannuttaminen. Opinnot voivat tapahtua lähes kokonaan työhön liittyvinä, niin kuin oppisopimuskoulutuksessa on kyse. (Paane-Tiainen 2000, 103.)

3.3 Työpaikkakouluttaja ja ohjaus

Työpaikkakouluttaja on oppisopimusopiskelijan rinnalla kulkija ja tukija. Työpaikkakouluttajan tulee olla kiinnostunut ohjattavastaan ja hänen ammatillisesta kasvustaan sekä hänellä tulee olla vahva ammatillinen osaaminen. Työpaikkakouluttajan persoonaan voidaan liittää erilaisia ominaisuuksia; hän on välitön sekä positiivinen, hänellä on herkkyyys vastaanottaa viestejä, kyky havaita ja kuulla asioita, hänellä on motivaatiota yhteistoiminnallisuuteen, hänellä on kyky ottaa ohjattavan tunteet huomioon ja hän on aktiivinen.

Ominaisuuksien lisäksi työpaikkakouluttajalla on monenlaisia erilaisia rooleja. Hän voi olla avustaja, perehdyttäjä, työnopastaja, työnohjaaja, neuvoja, motivoija, opettaja, esimerkki, konsultti, auktoriteetti ja opinto-ohjaaja. Tärkeimpänä tavoitteena työpaikkakouluttajalla on tukea oppimista ja ammatillisen osaamisen kehittymistä sekä edistää oppisopimusopiskelijan henkilökohtaista kasvua. (Mykrä 2007, 11.)

Työssä oppimisen keskeisempinä tavoitteina on tukea oppisopimusopiskelijan oppimista ja opiskelijan ammatillisen osaamisen kehittymistä. Työpaikkakouluttajan on myös tärkeää tu-

kea, edistää ja vahvistaa opiskelijan kasvua ja vahvistaa itsetuntoa. Jotta opiskelijan oppiminen ja kehittyminen edistyy, työpaikkakouluttajalla on erilaisia rooleja (Kuvio 5).



Kuvio 5: Työpaikkakouluttajan roolit (Mukailtu Mykrä 2007, 12).

Työpaikkakouluttajan tehtävä on vaativa, hänen tulee perehdyttää oppisopimusopiskelija työpaikan ja koko työyhteisön olosuhteisiin ja tapoihin. Hänen tulee myös opastaa opiskelija työn tekemiseen, niin että opiskelija osaa noudattaa työturvallisuusohjeita sekä osaa tehdä työnsä oikein. Työpaikkakouluttajan tulee käydä riittävän usein keskusteluja siitä, miten opiskelija on edistynyt työssään ja opiskelussaan. Keskustelujen tarkoituksena on ohjata oppisopimusopiskelijaa työnteossa sekä kaikissa muissa asioissa, joita työpaikalla on otettava huomioon. Keskustelujen tulee olla vuorovaikutteisia ja kannustavia. Oikein toteutetut keskustelut voivat vaikuttaa opiskelijan motivaatioon ja työhön asennoitumiseen. (Nikkilä 2002, 11.)

Työpaikkakouluttaja tarvitsee hyvin paljon erilaisia taitovaatimuksia. Pitää osata ihmissuhdetaitoja, opetusmetodeja, toiminnan organisointia, kehittää erilaisia toimintamalleja ja kokeilla niitä käytännössä. Pitää olla konsultti sekä osata arviointia. Kouluttajan on oltava lisäksi oman alansa asiantuntija. Tärkeimpänä tehtävänä on opiskelijan tukeminen ammattialalla työskentelyssä ja tietojatojen kehittämisessä ja hallintataitojen ohjaamisessa. (Paane-Tiainen 2000, 82.)

Jotta oppisopimusopiskelijan oppiminen sujuisi joustavasti työpaikalla, on huomioitava useita asioita. Työpaikkakouluttaja voi itse tehdä osan asioista tai hän voi antaa muille tehtäväksi tai joissakin tehtävissä tarvitaan koko työyhteisön tukea. Asioita joita tulee tehdä työpaikalla ennen oppisopimusopiskelijan koulutuksen alkamista, ovat opiskelijan tulosta tiedottaminen ja työpaikkakouluttajan valinta. Sitten kun opiskelija on aloittanut opinnot, vuorossa on opiskelijan vastaanottaminen sekä hänen perehdyttäminen. Työssä oppimisen aikana on ohjaus ja palautteen antaminen. Loppuvaiheessa koulutusta on hyvä käydä kokonaisarvio miten koulutus on edennyt. (Mykrä 2007, 13.)

Ohjaus voidaan määritellä monella eri tavalla. Se voi olla oppisopimusopiskelijalle huomion antamista, kunnioitusta tai se voi olla ammatillista keskustelua. Ohjaaja auttaa ja tukee opiskelijaa ja näin vahvistaa hänen toimintaansa. Vuorovaikutus on keino saada asioita käsiteltyä yhdessä.

Heikki Pasanen on tutkinut paljon ohjauksen ja työssä oppimisen ajankohtaisia teemoja sekä kehittänyt aikuisohjauksen koulutuksia. Pasanen tarkastelee työssä oppimisen ohjausta vaiheittain etenevänä prosessina. Se pitää sisällään valmistautumisen aina arviointeihin ja uuden kehittämiseen. Ohjaus nähdään ensisijaisesti vuorovaikutuksen tuottamisen tapana. (Onnismaa, Pasanen & Spanger 2004.)

Näyttötutkintojärjestelmässä ohjausta voidaan tarkastella erilaisista näkökulmista ammattina, toimintajärjestelmänä, toimintaympäristönä, vuorovaikutuksen tuottamisen apuna, auttamisen metodologiana ja prosesseina. Ohjausta voidaan pitää uutena, muuttavana ja väistämättömänä työmuotona opettajan ammatin näkökulmasta. Ilman ohjausta näyttötutkintojärjestelmä on mahdotonta. Ohjaus on auttamisen menetelmä sekä vuorovaikutuksen tuottamisen tapa näyttötutkintojärjestelmässä. Se on myös prosessia ylläpitävä työväline ja kokonainen työmuoto.

Jotta ohjaus erotetaan muista oppimisen, auttamisen ja vuorovaikutuksen tavoista sille on määriteltävissä yleinen lähtökohta ja periaatteita. Vuorovaikutuksen ja auttamisen prosessista kehittyy hyvä yhteys määritelmään ajan, huomion ja kunnioituksen antamisesta. Oppimisympäristöissä ohjaus on ajan, huomion ja kunnioituksen antamista opiskelijan oppimisprosessille. Se on sitä myös ammatilliselle kehittymiselle ja elämäntapahtumien käsittelylle. (Gunnar, Pasanen, Pekkanen, Räsänen & Vuolle-Salonen 2004, 16.)

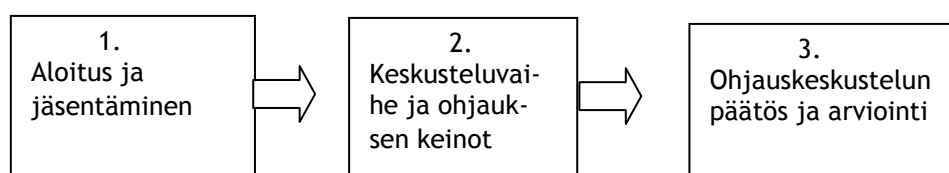
Opiskelijan kehittyminen ammattilaiseksi on aina prosessi. Työpaikkakouluttaja osallistuu opiskelijan ohjaamiseen ja se liittyy ennalta määriteltyyn tilanteeseen. Työssä tapahtuva oppiminen on tällainen tilanne joten ohjaussuhde on aina määräaikainen.

Keskeisesti ohjaajan vastuulla on huolehtia siitä, että vuorovaikutus ja asioiden käsittely etenee siten, että ohjattava tuoda niitä asioita esille, jotka kyseisessä tilanteessa ovat nousseet käsittelyyn. Oppija on oman tilanteensa paras asiantuntija. Ohjaajan on tarpeellista tukea häntä avaamaan tilannetta niin, että siinä vaikuttavia asioita tulee yhteiseen, avoimeen käsittelyyn. Vaikeiden asioiden esiin ottaminen edellyttää ohjaajan hyvää itsetuntemusta ja itse-tuntoa, jotta hän kykenee syylistämättä ja syylistymättä avoimeen, suoraan ja rehelliseen vuorovaikutukseen. Ohjaajan roolissa korostuu oppipoika - mestari asetelma, jossa ohjaaja ohjaa ja opastaa oppijaa parempaan työn tekemisen otteeseen. Ohjaajalla on olemassa dialogin tuottamiseen erilaisia välineitä. Ohjauskeskustelun periaatteena on auttaa ohjattavaa selkiyttämään työssä oppimisen kysymyksiä aidoissa työtehtävien toiminnoissa, yhdessä työyhteisön kanssa. (Mielonen, Raulahti 2007, 15.)

Pääsääntöisesti opiskelijan ohjaus tapahtuu jokapäiväisessä arjen tilanteissa. On tärkeää, että työpaikkaohjaaja ja opiskelija pysähtyvät aika ajoin pohtimaan työpaikalla tapahtuvaan oppimiseen liittyviä asioita ohjauskeskustelussa ja erikseen siihen varattuna aikana ja etukäteen hyvin valmistautuneina.

Ennen ohjauskeskustelua sovitaan etukäteen aika ja ohjauskeskustelun kesto sekä valitaan tila, joka on mahdollisimman rauhallinen. Voidaan sopia etukäteen, miten ohjauskeskusteluun valmistaudutaan, esimerkiksi käsitelläänkö jotain tiettyä teemaa vai pyydetäänkö opiskelijaa etukäteen miettimään, millaisia asioita hän haluaa ottaa esille ohjauskeskustelussa. (Mykrä 2007, 26.)

Ohjauskeskustelu voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen:



Kuvio 6: Ohjauskeskustelun rakenne (Mykrä 2007, 26).

Ohjauskeskustelu aloitetaan siten, että ohjaaja kertoo käytettävissä olevan ajan. Hän palauttaa myös mieleen ohjauskeskustelulle sovitut tavoitteet. Mikäli tavoitteita ei ole etukäteen sovittu, niin niistä käydään yhteinen keskustelu, jonka pohjalta tavoitteet sovitaan. On suositeltavaa että etukäteen sovitaan keskusteltavat asiat ja teemat, jotta kumpikin osapuoli voi rauhassa valmistautua yhteiseen keskusteluun. Ohjauskeskustelun sujumiseen ilmapiirillä on merkittävä vaikutus. (Kuvio 6, kohta 1.)

Ohjauskeskustelussa päätavoite ei ole vain arvioida tämänhetkistä tilannetta ja todeta se, vaan tukea ja auttaa opiskelijaa etenemään hänen omien oppimistavoitteiden suuntaan. Ohjauskeskustelu on yksi parhaimmista tilanteista, jossa ohjaaja toimii peilin tavoin opiskelijalle tämän pohtiessa omaa osaamistaan ja oppimistaan.

Ohjaaja antaa ohjauskeskustelun aikana mahdollisimman paljon tilaa ja aikaa opiskelijan ajatuksille ja puheille. Hän, ohjaaja voi käyttää erilaisia keinoja auttaakseen opiskelijaa tuomaan esille tämän ajattelua ja edistääkseen tämän oppimista. (Kuvio 6, kohta 2.)

Ohjaajan on hyvä koota ohjauskeskustelun päätteeksi yhteen keskustelun pääteemat. Ohjaajan tulee tarkistaa, että hän ja opiskelija ovat ymmärtäneet tehdyt päätökset ja sopimukset samalla tavalla. Päätökset ja sopimukset kannattaa kirjata, sillä niiden toteutumista voidaan arvioida myöhemmissä ohjauskeskusteluissa. (Kuvio 6, kohta 3.)

Ohjauskeskustelu päätetään napakasti ja hyvässä yhteisymmärryksessä. Jos keskustelu jää erimielisiin tai riitaisiin tunnelmiin, niin keskustelu jää vaivaamaan sekä ohjaajan että opiskelijan mieltä. Jos ohjauskeskusteluun varattu aika loppuu eikä yhteisymmärrystä ole saavutettu, sovitaan uusi tapaamisaika mahdollisimman pian. Samalla sovitaan, että kumpikin osapuoli valmistautuu keskusteluun. (Mykrä 2007, 26 - 34.)

Ohjauskeskustelun keinot ovat yleisiä vuorovaikutukseen liittyviä asioita siten käyttökelpoisia niin ohjaus- ja arviointikeskusteluissa kuin muissa erilaisissa ohjaamiseen liittyvissä tilanteissa. Opiskelijalle on tärkeää painottaa, että ohjaajan tehtävänä on hänen oppimisensa tukeminen ja edistäminen. Parhaimmillaan tämä tapahtuu siten, että työpaikkaohjaaja varmistaa opiskelijalle mahdollisuuden tehdä monipuolisia työtehtäviä. Lisäksi ohjaaja keskustelee opiskelijan kanssa siitä, miten työn tekeminen sujui: mikä sujuu, mikä vaatii lisää opettelua ja mikä on vaikeaa. Kiinnostus opiskelijan oppimisesta ja hänen kanssaan iloitseminen yhdessä on parasta tukea, mitä opiskelija voi saada. Opiskelijaa tulee tukea ja rohkaista ilmaisemaan itseään. Vaikka opiskelijan kommentit työssä eteen tulleista asioista olisivat joskus niukkoja ja pelkistettyjä, on kommentteihin hyvä suhtautua empaattisesti. Myötäeläen, kuitenkin todellisuudentajua unhottamatta.

Työpaikkaohjaajan tehtävän on kuunnella opiskelijaa ohjauskeskustelussa ja tukea häntä arvioimaan omaa toimintaansa. Kuunteleminen ohjauskeskustelussa ei ole aina helppoa. Monelle meistä on tyypillistä keskeyttää toisen puhe ja kertoa, mitä mieltä olemme itse asiasta. Emme useinkaan kuule toisen puheesta kuin muutaman ensimmäisen sanan, kun alamme malttamattomina mieltä, mitä aiomme seuraavaksi sanoa. Työpaikkaohjaaja joutuu eläytyvässä kuuntelussa pakostakin jättämään väliaikaisesti sivuun omat tarpeensa. Työpaikkaohjaajan jatkuva äänessä olo ja omien asioiden esille tuominen ei auta ohjattavan asioiden käsittelyä.

Kuuntelemiseen liittyy myös kuuleminen. Kuuleeko työpaikkaohjaaja, mitä opiskelija yrittää sanoa. Kuuleeko hän myös rivien välistä? Mitä asioita työpaikkaohjaaja ei ehkä halua kuulla? Opiskelija voi tuoda ohjauskeskustelun aikana esille esimerkiksi huoltaan omasta pärjäämisestään työssä. Työpaikkaohjaajan tulee tunnistaa huoli huoleksi jotta hän pystyy auttamaan ohjattavaa sen käsittelyssä. Esittämällä kysymyksiä pyritään saamaan ohjattava tuomaan esille oma näkemyksensä käsiteltävästä asiasta. Kysymysten tulee olla mieluummin avoimia kuin suljettuja, mitä työpaikkaohjaaja käyttää. Suljettuihin kysymyksiin voidaan vastata lyhyesti ”kyllä” tai ”ei”. Jotta asia saadaan selvitettyä, niin tarvitaan lisäkysymyksiä. Avoimilla kysymyksillä aktivoidaan opiskelijan ajattelua.

Esimerkki

Suljettu kysymys	Avoim kysymys
Onnistuitko mielestäsi äskeisessä työtilanteessa?	Miten mielestäsi äskeinen työtilanne sujui?
Vastaus: Joo.	Vastaus: Onnistuin mielestäni seuraavissa asioissa...Lisää harjoitusta vaatii vielä...

Suljettuihin kysymyksiin voidaan helposti ja huomaamatta piilottaa arvolatauksia. Esimerkkinä olevaan tyytyväisyyttä odottavaan kysymykseen on vaikea vastata ”En”. Opiskelija voi avoimiin kysymyksiin tuoda esille monipuolisesti omia ajatuksiaan. (Mykrä 2007,29.)

Olemme rytmiltämme erilaisia, toiset tarvitsevat enemmän aikaa itsensä ilmaisuun ja aloittamiseen, toisilla taas suullinen ilmaisu ja muukin toiminta käy nopeammin. Jos työpaikkaohjaaja havaitsee, että hän on ohjaajana ohjattavaa nopeampi tavaltaan toimia tai rytmiltään, niin silloin on hyvä malttaa mielensä. Opiskelijalle tulee antaa riittävästi aikaa pohtia asioita sekä antaa aikaa tarttua toimeen omatoimisesti, toki työnteon kannalta kohtuullisessa aikarajassa. Ohjauskeskustelu perustuu pääsääntöisesti puheeseen. Se suosii opiskelijoita, jotka pystyvät ilmaisemaan hyvin itseään suullisesti. On muistettava, että se ei ole kuitenkaan kaikkien vahvuus. Ohjauskeskustelu voi olla monen mielestä jännittävä tilanne, jolloin osa opiskelijoista voi lamaanua. Työpaikkaohjaajan kannattaa miettiä keskustelun lisäksi muita tapoja, joilla opiskelija voi tuoda esille asioita ja ilmaista itseään. Esimerkiksi piirtämällä jäsentäminen voi olla hyvä keino saada selville, miten opiskelija on käsittänyt vaikkapa jonkin prosessin tai kokonaisuuden. Myös erilaiset tehtävät ja oppimispäiväkirjan hyödyntäminen ohjauskeskustelussa ovat mahdollisia. (Mykrä 2007, 30.)

Ohjauskeskustelu on vuorovaikutusta. Myös sanaton viestintä tuottaa erilaisia merkityksiä. Keskustelukumppanin äänensävyistä ja -laadusta sekä painotuksista ja tauoista tekemämme havainnot eri tilanteissa vaikuttavat siihen, mitä poimimme, ymmärrämme, ajattelemme ja tulkitsemme sanallisesta viestistä. Sanattomassa viestinnässä merkitykset voivat syntyä kaikesta havaittavasta aineksesta. Kaikki mikä on tarjolla vuorovaikutustilanteessa. Se, mistä merkitys kulloinkin syntyy, riippuu pitkälti tilanneyhteydestä. Sanaton ja sanallinen viestintä poikkeavat toisistaan siinä, että sanallinen viestintä käyttää hyväkseen erityistä sovittua kirjainjärjestelmää. Sanattoman viestinnän kohdalla tällaisia sopimuksia ei ole. Jokainen ihminen tekee tulkintojaan yksilöllisesti. Yksi on oppinut, että ihmisten välisessä kanssakäymisessä hymyilläään ja toinen on puolestaan sisäistänyt totisemman viestintätyylin. Sanattomaan viestintään olisi suhtauduttava samoin kuin sanalliseenkin. Erilaisten eleiden, ilmeiden ja liikkeiden havaitseminen vaatii vaivannäköä. ”Emme ole tottuneita jäsentämään tarkasti sanattoman viestinnän pirteitä, ja siksi yksityiskohtien löytäminen on aluksi vaikeaa”. (Mykrä 2007, 31.)

Tauot ja hiljaisuus ovat osa myös vuorovaikutusta. Niin kuin ovat puhe ja sanaton viestintäkin. Hiljaisuus koetaan usein painostavaksi. Hiljaisia tilanteita pyritään välttämään täyttämällä kaikki tauot puheella. Kun työpaikkaohjaaja aktivoi kysymysten avulla opiskelijaa pohtimaan kokemuksiaan ja toimintaansa työssä, tulisi muistaa antaa opiskelijalle riittävästi aikaa kysymysten pohtimiseen. Neuvomisessa työpaikkaohjaaja ehdottaa toimintaa tai esittää näkemyksiä tai ideoita ohjattavalle. Neuvo esitetään usein suosituksena: ”Sinun kannattaa selvittää, mitkä kaikki asiat on otettava huomioon tässä työtehtävässä.” Se voidaan antaa myös määräyksenä: ”Selvitä, mitkä asiat pitää ottaa huomioon tässä työtehtävässä.”

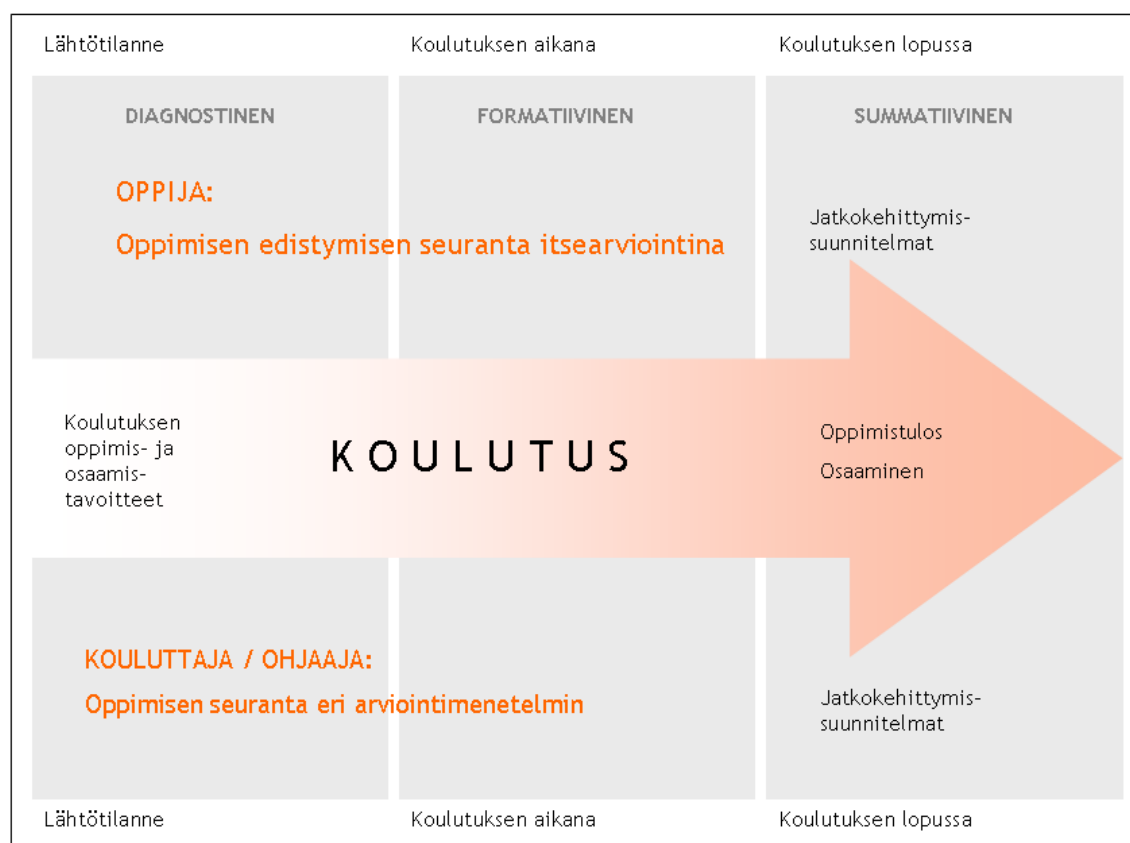
Opiskelija voi myös itse pyytää apua, neuvoa tai ratkaisua ongelmaansa. Itseohjautuvuutta tulee tukea ohjaamisessa, jolloin ohjaaja pyrkii toiminnallaan aktivoimaan ohjattavaa. Näin ohjattava etsii itse ratkaisuja ja uusia näkökulmia pulma- tai valintatilanteeseen. Työpaikkaohjaaja ei heti anna opiskelijan toivomaa vastausta vaan lykkää sitä. Kyse on silloin ohjauksellisesta keinosta, ei vallankäytöstä tai tiedon pimittämisestä.

Ohjauskeskustelun aikana taitava ohjaaja tiivistää opiskelijan puhetta. Tiivistäminen on tapa tehdä keskustelusta läpinäkyvämpää. Se auttaa opiskelijaa seuraamaan ammattilaisen ajatuksia siitä, mitkä ovat oppimisen kannalta keskeisiä ja huomionarvoisia asioita. (Mykrä 2007, 32.)

3.4 Arviointi

Oppisopimisasiajaksi opiskelijan työssä oppimisen arvioinnin tarkoitus on tuottaa tietoa, oppimisen edistämistä ja ohjaamista varten, opetuksen ja koulutuksen kehittämistä varten, oppimistulosten osoittamiseksi erilaisten todistusten ja tutkintojen avulla sekä osaamisesta ja edellytyksistä tietyllä tavalla.

Oppimisen arvioinnilla on kolme päätehtävää. Ne ovat diagnostinen eli toteava ja suunnitella ohjaava, formatiivinen eli oppimista ohjaava, summatiivinen eli kokoava ja ennustava. Diagnostisella arvioinnilla selvitetään ennen koulutusta tai koulutuksen alussa osaamisen lähtötasoa. Sillä kerätään tietoa osaamisen tasosta oppijalle itselleen oppimistavoitteiden laatimista varten ja kouluttajalle opetuksen suuntaamista varten. Tavoitteena on myös saada tietoa oppijan koulutuksen sisältöön liittyvistä osaamisesta, kokemuksista ja odotuksista. Formatiivisen arvioinnin tehtävänä on antaa koulutuksen aikana tietoa sekä opiskelijalle että kouluttajalle oppimisen ohjaamiseen. Tällainen arviointi on jatkuvaa ja sen toivotaan kannustavan opiskelijoita löytämään omia vahvuuksiaan ja kehittämiskohteitaan. Opintojen aikana tapahtuva arviointi antaa tietoa sekä oppijalle itselleen että häntä ohjaaville henkilöille seuraavista seikoista, mitä oppija osaa, mitä oppijan vielä pitäisi oppia saavuttaakseen tavoitteensa, missä oppija menestyy, mikä oppijalle on vaikeaa ja miten oppija voi suunnitella opiskeluaan? Koulutuksen lopussa summatiivisella arvioinnilla kootaan oppimistulokset. Silloin kerätään tietoa siitä, mitä on opittu ja mitä ei. Ja palataan myös tarkastelemaan koulutuksen alussa tehtyä osaamisarvioita ja suunnitelmaa oppimis- ja osaamistarpeista. jatkoa varten analyysin pohjalta tarkennetaan osaamisen kehittämissuunnitelmaa. Arviointi ilmaisee koulutuksen päättövaiheessa, miten hyvin oppija on saavuttanut koulutuksen tavoitteet. (Frisk 2005, 22.)



Kuvio 7: Oppimisen arvioinnin kokonaisuus (Frisk 2005, 22).

Arvioinnilla voidaan saada tietoa myös tiettyjen osaamistasovaatimusten saavuttamisesta, esimerkiksi arvosanojen tai tutkintojen antamista varten. Arvosanoilla ja tutkinnoilla tiedotetaan osallistujille, kouluttajille sekä työ- ja jatko-opiskelupaikkoihin, miten hyvin osallistujia on saavuttanut tutkinnon tavoitteet. Tutkinnot ja arvosanat ilmaisevat osallistujan sen hetken osaamisen valtakunnallisiin määrittelyihin verrattuna. (Kinnunen & Halmevu 2003 14.)

Arviointi on osa toimintaa, päivittäistä arkea. Teemme paljon arviointia tiedostamattamme, kotona ja työpaikalla. Työpaikalla päivittäisessä keskustelussa arviointi kohdistuu työmene- telmiin, työympäristöön, työaikaan, palkkaan, työkavereihin, esimieheen ja itseemme. Usein sana arviointi tuo mieleen sanan arvostelu, negatiivisen kokemuksen koulusta tai työstä. Työ- paikalla huomio kohdistuu usein virheisiin ja epäonnistumisiin ja joille haetaan syyllisiä. Posi- tiivinen suhtautuminen virheisiin luo perustan toiminnan kehittämiseksi ja yksilöiden oppimi- selle. Oppisopimusopiskelijan myönteinen minäkuva kehittyy, kun arviointi tukee opiskelijaa ja hänen ammatillista kasvuaan. Olennaista arvioinnissa on ohjaaminen, ei vain arvosanojen antaminen. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin ja arviointikeskusteluihin. Tavoit- teena arviointikeskusteluissa on päästä yhteisymmärrykseen opiskelijan oppimisesta suhteessa asetettuihin tavoitteisiin ja luoda hyvät edellytykset opiskelijan osaamisen kehittämiseksi jat- kossa. opetus suunnitelmassa ja tutkinnon perusteissa esitetyistä tavoitteista johdetaan arvi-

oinnin kohteet ja kriteerit. Silloin opiskelijan suorituksia verrataan aina tavoitteisiin, ei toisen opiskelijan tai työntekijän suorituksiin ja osaamiseen. (Mykrä 2007, 35.)

Arvioinnin tulisi kohdistua oppimisen näkökulmasta tärkeisiin asioihin ja sen tulisi olla jatkuvaa ja säännöllistä. Oppimiselle asetetaan tavoitteita ja on tärkeää, että opiskelija itse asettaa myös itselleen tavoitteita. Tavoitteena voi olla tutkinto. Opiskelun alussa arviointi kohdistuu opiskelija lisäksi hänen oppimisympäristöönsä. Laajasti ajateltuna se tarkoittaa opiskelijan työympäristöä, jossa hän osaamistaan käyttää. Miten työyhteisö, työpaikkakouluttaja, työkaaverit, esimies tukevat opiskelijan oppimisprosessia. Myös perhe- ja elämäntilanne vaikuttavat opiskelijaan sekä oppilaitoksessa olevat opiskelijat. Oppilaitos on myös osa oppimisympäristöä, jossa oppimista ohjataan erilaisin opetus- ja ohjausmenetelmin. Arvioinnin tulee kohdistua prosessiin eli miten, oppiminen on edennyt kokonaisuutena, mitkä ovat opiskelijan omat kokemukset ja näkemykset sekä miten käytännön tilanteet ovat onnistuneet tai epäonnistuneet. Tärkeää on, ettei keskitytä vain lopputuloksen arviointiin, vaan arvioidaan tapahtumien kulkua myös prosessin aikana. Se mitä ja miten arvioidaan vaikuttaa oppimisen onnistumiseen. (Huilaja, Puskala & Turunen 2004, 20.)

Itsearviointi on oppisopimusopiskelijalle tärkeä osa arviointia. Työssä oppimisen alussa opiskelijan selvittää omaa osaamistaan eli mitä hän osaa asiasta ja vertaa osaamistaan annettuihin työssä oppimisen tavoitteisiin ja tutkinnon perusteissa annettuihin arviointikriteereihin. Sekä hän selvittää, mitä uutta hän voi oppia työssään ja työpaikalla. Oppisopimusopiskelija osallistuu arviointikeskusteluihin yhdessä työpaikkakouluttajansa kanssa. Työyhteisön muilta jäseniltä voi tulla myös palautetta keskustelutilanteisiin. Keskusteluissa käydään läpi, mitä opiskelija on oppinut ja mitä tulisi vielä oppia sekä sitä, että miten hän on tehnyt työnsä ja toiminut työpaikalla ja onko hän saavuttanut työssä oppimisen tavoitteet. (Opetushallitus 2007, 35.)

”Oppisopimuskoulutuksen opiskelija-arviointia koskevat säännökset on koottu ammatillisesta koulutuksesta annettuun asetukseen riippumatta siitä, tähtääkö oppisopimuskoulutus ammatillisen perustutkinnon suorittamiseen, lisäkoulutukseksi luettavan ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamiseen tai ei-tutkintotavoitteiseen ammatilliseen lisäkoulutukseen.” Laadun varmistuksen vuoksi oppisopimuskoulutuksessa on pidetty perusteltuna, että näyttötutkintoon valmistavassa koulutuksessa ja myös muussa lisäkoulutuksessa, joka järjestetään oppisopimuskoulutuksena, tutkinnon suorittamiseen valmistavia opintoja arvioidaan vastaavasti kuin opetussuunnitelmaperusteisessa oppisopimuskoulutuksessa. Jos oppisopimuskoulutus keskeytyy, niin oppisopimusopiskelijalle on annettava pyynnöstä todistus suoritetuista opinnoista. Opiskelija-arviointi oppisopimuskoulutuksessa vastaa pääosin muussa ammatillisessa koulutuksessa noudatettua käytäntöä. Tietopuolisen opintojen opetuksesta vastannut opettaja tai opettajat yhdessä päättävät arvioinnista. Työntekijän nimeämä työpaikkakouluttaja vastaa työpaikalla tapahtuvan koulutuksen arvioinnista. ”Koulutuksen järjestäjä päättää

opintokokonaisuuksittain työpaikalla tapahtuvan koulutuksen ja tietopuolisten opintojen arviointien yhdistelmästä.” (Tynäjä, Räisänen, Määttä, Pesonen, Kauppi, Lempinen, Ede, Aaltonen & Hietala 2006, 28.)

4 Oppaan rakentuminen

4.1 Oppaan tarve

Oma kokemukseni koulutustarkastajana on osoittanut, että oppisopimusopiskelijoiden työpaikkakouluttajille tarvitaan opasta. Oppisopimusopiskelijan ohjaaminen on vaativa ja haastava tehtävä ja työpaikkakouluttajan tulee huomioida monta erilaista asiaa opiskelijan koulutusprosessin aikana. Oppaan avulla on tarkoitus helpottaa ja selvittää tehtäviä sekä auttaa ymmärtämään työpaikkakouluttajan vastuita ja velvollisuuksia. Työpaikkakouluttajan tulee osata erotella aikuisopiskelijan näyttötutkintoperusteisen opiskelijan opinnot opetussuunnitelmaperusteisen opiskelijan opinnoista työpaikalla. Samalla työpaikalla voi olla molempia tutkinnon suorittajia. Tällä oppaalla selvennetään työpaikkakouluttajalle hänen tehtäviään näytöntutkintoon opiskelevan oppisopimusopiskelijan kohdalta.

4.2 Tutkimusmenetelmä ja oppaan laadinta saatujen tulosten pohjalta

Tutkimus oli laadullinen havainnointiin perustuva tutkimus. Havainnoinnilla tarkoitetaan Hirsjärven ym.(2009, 207) mukaan sitä, että saadaan selville mitä henkilöt ajattelevat, tuntevat ja uskovat. Toisinaan tutkija osallistuu toimivana yksilönä kenttätilanteisiin, jotka ovat aitoja ja luonnollisia. (Eskola & Suoranta, 1996 76). Toimin havainnoitsijana sellaisissa työyhteisöissä joissa en työskennellyt työsuhteisena ja havainnoitsijana olin ulkopuolinen. Tein omiin tehtäviini kuuluvat työt enkä ollut päätoimisesti tarkkailijana. Eettisenä ongelmana koin sen, että kerronko tutkittaville havainnoinnista vai toiminko salaa. Ammattilaisena olen vastuussa omista teoistani ja päätin olla kertomatta, että havainnoin tilanteita. Lindqvistin (2002, 145) mukaan eri ammateissa korostuvat erilaiset hyveet ja jokainen ammattilainen pyrkii tekemään työnsä hyvin. Ytimessään eettisyys on paljolti sitä, että hyvä ja paha käyvät vuoropuhelua. Raja ei kulje ihmisten välillä, vaan se on jokaisen ihmisen sisällä. Kasvu ja asioiden ymmärtäminen mahdollistavat nähdä asioiden kokonaisuuksia ja merkityksiä jokaisen omassa tarinassa. (Lindqvist 2002, 164.)

Oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajalle tarkoitetun oppaan rakentuminen alkoi oman työyhteisöni sekä kentältä tulleiden pyyntöjen perusteella. Havainnoinnit tehtiin Etelä-Suomen alueella oppisopimusopiskelijoilta sekä työpaikkakouluttajilta käydessäni eri yrityksissä. Aineisto, joka on laadullinen, sen analyysin on tarkoitus luoda selkeyttä aineistoon ja siten tuottaa uutta tietoa asiasta jota tutkitaan. Analyysillä tieto tiivistetään kadottamatta silti informaatiota, mitä se sisältää. (Eskola & Suoranta 1996, 104). Käsittelin saamaani tietoa,

kirjaamalla asioita ylös sekä keskustelemalla tekemistäni huomioista työpaikkakouluttajien ja oppisopimusopiskelijoiden kanssa koko oppaan tekoprosessin ajan.

Lähdin analysoimaan havainnointien kautta käsin kirjoitettua materiaalia kirjoittamalla tietokoneelle oleellisia ja usein esiintyviä asioita. Näin sain heti hyvän tuntuman aineistoon. Kiinnitin huomiota siihen kuinka monta kertaa tietty asia ilmeni. Lajittelin materiaalia tiiviiseen ja selkeään muotoon, jolloin sain lisättyä materiaalin informaatioarvoa. Laitoin ennestään tuttujen käsitteiden alle pelkistettyjä ilmaisuja, kuten ”tarvitaan perehdytystä” = perehdytys. Oppisopimusopiskelija etenee opinnoissaan tietyn prosessin mukaisesti. Järjestin saamani materiaalin opintojen etenemisprosessin mukaiseen järjestykseen, jolla sain aikaiseksi mielekkään rungon oppaalle.

Tuloksina tuli mielipiteitä eri oppisopimusopiskelijoilta sekä työpaikkakouluttajilta, jotka olivat seuraavanlaisia: mitä asioita tulee tehdä missäkin vaiheessa, kuka vastaa mistäkin, aika-tila, vastuunjakoa, ohjaus, työssä oppimisen arviointiin liittyvät kysymykset, roolit; työpaikkakouluttaja, opettaja ja koulutustarkastaja, näyttötutkintojärjestelmän käsitteet ja koko oppisopimuskoulutuksen kokonaisprosessi. Omat havaintoni ovat olleet koko prosessin aikana hyvin samansuuntaiset. Lähdin rakentamaan opasta tekemällä kenttäpäiväkirjamuistiinpanoja, havaintoja sekä käymällä avoimia keskusteluja työpaikkakouluttajien ja oppisopimusopiskelijoiden kanssa. Tein ensimmäisen raakaversioon ja annoin tehtyä materiaalia analysoitavaksi opettajalle, koulutustarkastajille sekä työpaikkakouluttajille. Työpaikkakouluttajat totesivat materiaalin olevan jo sellaista, jota he voisivat käyttää omassa työssään, vaikka opas ei vielä ollutkaan valmis. Eri toimijoiden näkökulmat asioihin olivat jokseenkin samansuuntaisia ja tämä auttoi oppaan rakenteen muodostamisessa.

Opas rakentui oppisopimusopiskelijan opintojen etenemisen näkökulmasta ja on näin loogisesti etenevä kokonaisuus. Oppaan rakentaminen oli sinänsä haastava tehtävä, sillä tulisi palvella erilaisia yritys- ja oppisopimusopiskelijoita, jotka suorittavat eri tutkintotasoja.

Oppaan alkuosassa selvitetään oppisopimuskoulutusta, henkilökohtaistamista, ammattitaidon kehittymistä sekä työpaikkakouluttajan tehtäviä. Työpaikkakouluttajan tulisi olla oppisopimusopiskelijan rinnalla kulkija ja tukija. Hänen tulisi olla myös kiinnostunut ohjattavastaan ja ohjattavan ammatillisesta kasvusta sekä työpaikkakouluttajalla itsellään tulisi olla vahva ammatillinen osaaminen. Oppaassa annetaan selkeitä ohjeita siitä, mitä kaikkea tulee huomioida oppisopimuskoulutuksen aikana. Hyvällä perehtymisellä sekä perehdyttämällä saavutetaan oppisopimusopiskelijan työssä oppimisen tavoitteet ja näin saadaan vankka perusta, joka helpottaa kaikkia osapuolia, niin työyhteisöä, työpaikkakouluttajaa ja oppisopimusopiskelijaa. On tärkeää muistaa, että alussa ohjauksen tarve on suurempaa ja se vähenee opiskelun edetessä. Ohjaus tapahtuu pääsääntöisesti jokapäiväisissä arjen tilanteissa. On tärkeää, että työpaikkakouluttaja ja oppisopimusopiskelija pysähtyvät pohtimaan työssä oppimisen liittyviä

asioita rauhassa. Vaikka ohjauksen tarve on suurempaa alussa, niin silti on hyvä muistaa, että opiskelija tarvitsee tukea koko prosessin ajan.

4.3 Aineistosta saatu palaute

Pyysin palautetta eri Etelä-Suomen alueen työpaikkakouluttajilta valmiista oppaasta. Palaute oli seuraavanlaista: opas on hyvä kokonaisuus, se on selkeästi avattu - tietää mitä missäkin vaiheessa tulee tehdä, henkilökohtaistaminen: vihdoinkin ymmärtää selkokielellä mitä se tarkoittaa, helppo lukuinen, hyvin jäsenelty, oppaassa on kaikki tarvittava tieto, hyvin kiteytetty, selkä, työpaikkakouluttajan tehtävät ovat selkeät, tulee tunne, että ei ole mahdoton tehtävä suoriutua työpaikkakouluttajana opasta lukiessa, minä selviän tästä, inhimillinen, helpottaa työpaikkaa ja työpaikkakouluttajaa ja opasta odotetaan kielipitkällä.

Koulutustarkastajista on muodostettu viiden hengen työryhmä, jonka tehtävän on laatia ja suunnitella erilaista materiaalia. Opas on tuotu työryhmän käsittelyyn, josta se tuodaan kaikkien oppisopimustoimijoiden tarkasteluun kesäkuun tiimipäiville. Opas puoltaa paikkaansa, koska työnantajilla ei aina ollut tiedossa oppisopimuskoulutuksessa olevan opiskelijaan liittyviä velvoitteita tai mitä kaikkea opiskelijan ohjaamiseen tai arvioimiseen liittyy.

4.4 Aineiston luotettavuus

Laadullisen tutkimuksen luotettavuutta arvioidessa lähtökohtana on tutkijan avoimuus sekä se, että tutkija itse on tutkimuksensa keskeinen väline tutkimiseen. Luotettavuuden tärkeimmäksi kriteeriksi nousee tutkija itse. (Eskola & Suoranta, 1996, 165.)

Tässä työssä on kyseessä kvalitatiivinen tutkimus, jonka aineisto perustuu havainnointiin, keskusteluihin ja kenttäpäiväkirjan pitämiseen. Tutkimuksen luotettavuutta arvioitaessa tämä tulee ottaa huomioon.

Saatuja havaintoja voidaan pitää kuitenkin hyvänä, koska työpaikkakouluttajien kanssa käydyissä keskusteluissa ilmeni ongelmien samanmuotoisuus usean yrityskäynnin jälkeen. Olosuhteet aineistoa kerätessä vaihtelivat, joillain oli enemmän aikaa paneutua asioihin kuin toisilla. Yleisesti työpaikkakouluttajalla oli kiire omien töidensä hoitamisessa vaikka tapaamisajat olivat sovittu etukäteen. Käytyjä keskusteluja vaikeuttivat useasti keskeytykset, jotka johtuivat työpaikan luonteesta. Onnistunut keskustelu oli vuorovaikutteinen, jossa työpaikkakouluttaja toi esiin esimerkiksi tietämättömyyttään oppisopimusopiskelijan ohjaustilanteissa. Ongelmat usein ratkesivat keskustelun aikana ja näiden asioiden ylöskirjaaminen tuotti sisältöä oppaan rakenteeseen.

5 Pohdinta

Työssä oppiminen oppisopimusopiskelijan oppimisen pääasiallisena tapana valmistua ammattiin on mielekästä silloin, kun hän viihtyy työpaikassa. Työpaikkakouluttajan osaamiseen vai-

kuttaa oppisopimusopiskelijan ammattiin valmistumisen koko prosessin tunteminen. Työpaikkakouluttaja toimii omalta osaltaan tärkeässä roolissa ammatillisen sisällön ohjaajana ja oppisopimusopiskelijan ammatillisen osaamisen varmistajana. Laadukkaan toiminnan taustalla on työpaikkakouluttajan vankka osaaminen perehdyttämisessä, ohjauksessa sekä arviointoprosessissa. Työssä oppimisessa oppisopimusopiskelija oppia myös toisilta työntekijöiltä, jolloin voidaan vaihtaa mielipiteitä, tehdä kysymyksiä tai työskennellä tiimissä. Tällainen tapa oppia on todettu mielekkääksi.

Tulossa oleva oppisopimusopiskelijan opas työpaikkakouluttajalle, on tullut selkeästi tämän tutkimuksen perusteella tarpeeseen. Oppaan avulla työpaikkakouluttajan on helpompi ohjata ja tukea oppisopimusopiskelijaa. Työpaikkakouluttajan tehtävät eri vaiheissa ovat erittäin tärkeitä, luettelomaisesta ohjeistuksesta näkee selkeästi eri vaiheet, mitä tulee muistaa oppisopimuskoulutuksessa. Oppaan laatimisen aikana olen itse vahvistanut omaa osaamistani perehtymällä lähdeaineistoon oppisopimuskoulutuksesta, näyttötutkintojärjestelmästä, työssä oppimisesta ja ohjauksesta. Omassa työssäni on erittäin tärkeää tuntee oppisopimuskoulutus koulutusjärjestelmänä, lainsäädäntö, näyttötutkintojärjestelmä ja ohjausprosessi oppisopimusopiskelijan prosessin aikana. Mielestäni on myös tärkeää, että yhteistyö työnantajien ja työpaikkakouluttajien kanssa sujuu hyvin. Uskon, että työpaikkakouluttajan oppaan avulla työnantajat ja työpaikkakouluttajat pystyvät paremmin näkemään oman toimintansa merkityksen oppisopimusopiskelijan koko prosessin aikana. Vaikka ohjaus vaatii alussa enemmän aikaa, niin se kuitenkin palkitsee myöhemmin, sillä opiskelijan onnistumisen kokemusten kautta varmuus opiskelijalla lisääntyy, tehtävät selkiytyvät ja työn laatu paranee. Työpaikkakouluttajien kannattaa pohtia omaa motivaatiotaan työpaikkakouluttajana, saavuttivatko oppisopimusopiskelijat tavoitteet ja kuinka sitoutunut he olivat tekemään yhteistyötä opettajien sekä oppisopimuskoulutuksen järjestäjän kanssa. Yhteistyön kehittäminen ja erilaisten toimintatapojen kokeilu lisää varmuutta ja avaa uusia näkökulmia asialle.

Kehittämistyö on saatu alkuun. Tulevaisuudessa joudutaan varmaan pohtimaan ja muuttamaan asioita, sillä valtakunnallisesti kehitetään oppisopimuskoulutusta siihen suuntaan, että kaikilla oppisopimustoimijoilla olisi yhtenäiset linjaukset asioiden suhteen; esimerkiksi lomakkeet ja työssä oppimisen arviointi. Tällä hetkellä oppisopimusopiskelijan työssä oppimisessa arvioidaan teknisiä ja taloudellisia taitoja, suunnittelu ja kehittämistaitoja sekä työelämän sosiaalisia taitoja. Arviointikriteerit eivät ole näytöntutkintoperusteisia uusien opetussuunnitelmien mukaan. Työssä oppimisen tavoitteet tulevat kuitenkin tutkinnon perusteista. Työssä oppimisen arviointia tulisikin kehittää tutkinnon perusteista nousevien arviointikriteerien mukaiseksi, jolloin tavoitteet ja arviointi vastaisivat toisiaan.

Oppisopimusopiskelijan näkökulmasta katsottuna opas tuo lisäarvoa sille, että työpaikkakouluttajalla on kättä pidempää, mistä hän voi heti saada apuja ongelmatilanteisiin, joita yleensä ovat aikataulut, työssä oppimisen tavoitteet sekä työssä oppimisen arviointi.

Lähteet

- Etäpelto, A., Collin, K. & Saarinen, J. 2007. Työ, identiteetti ja oppiminen. Helsinki: WSOY Oppimateriaalit.
- Eskola, J. & Suoranta, J. 1996. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Rovaniemi: Lapin yliopistopaino.
- Frisk, T. 2005. Koulutuksen arviointi. Educa-Instituutti.
- Gunnar, M., Pasanen, H., Pekkanen, M., Räsänen, L. & Vuolle-Salonen, M. 2004. Ohjaus näyttötutkinnon ja valmistavan koulutuksen henkilökohtaistamisessa. Ohjaus työ tavaksi - videoon liittyvä asiakirja. AiHe-projekti.
- Hirsjärvi, S., Remes, P. & Sajavaara, P. 2009. Tutki ja kirjoita. Helsinki: Kustannusosakeyhtiö Tammi.
- Huilaja, E., Puskala, L. & Turunen, P. 2004 Oppimaan oppiminen. AEL.
- Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. 2000. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. WSOY.
- Lindqvist, M. 2002. Hyvä, paha ja pyhä. Keuruu: Otavan Kirjapaino.
- Mielonen, A & Raulahti, A. 2007. Aikuinen työssä oppijana - Opas ohjaukseen.
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-Instituutti Oy, Vammalan Kirjapaino.
- Nikkilä, M. 2009. Oppisopimuskoulutuksen opas. Tampere: Tampereen Yliopistopainos - Juvenes Print.
- Nikkilä, M. 2002. Oppisopimuskoulutuksen opas. Saarijärvi: Gummerus Kirjapaino.
- Opetushallitus. 2007. Näyttötutkinto-opas. Helsinki: Vammalan Kirjapaino.
- Opetushallitus. 2007. Henkilökohtaistaminen näyttötutkinnoissa - välineitä näyttötutkintoprosessin toimijoille. AiHe-projekti. Helsinki: Hakapaino.
- Opetushallitus. 2007. Työssäoppimisen opas - kehittyvä työelämäyhteistyö. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.
- Opetusministeriö. 2007. Oppisopimuskoulutuksen kehittäminen. Opetusministeriön työryhmämuistioita ja selvityksiä 2007:25. Yliopistopaino.
- Oppisopimustoimijoiden roolit. 2009. Osaaja-lehti 2/2009,22.
- Kinnunen, E. & Halmevuori, T. (toim.) 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Helsinki: Opetushallitus. Hakapaino.
- Paane-Tiainen, T. 2000. Oppijaksi aikuisena. Helsinki: Edita.
- Pasanen, H. 2004. Työssä oppimisen ohjaus prosessina - ohjaus välitysten ja vuorovaikutuksen tuottamisen teoksessa Onnismaa, J., Pasanen, H. & Spanger, T. (toim.) Ohjaus ammattina ja tieteenalana - ohjauksen välineet. Juva: PS-kustannus.
- Poikela, E. (toim.) 2005. Osaaminen ja kokemus. Tampere: Tampereen Yliopistopaino - Juvenes Print.

Rinne, H. 2007. Näyttötutkinnon suorittamisen prosessikaavio. NTM kehittämistyö, Koulutuskeskus Salpaus.

Stenström, M-L. 2009. Työpaikalla tapahtuva oppiminen osana koulutuksen ja työelämän muutosta. Ammattikasvatuksen aikakauskirja 11:2.

Tikkamäki, K. 2006. Työn organisaation muutoksissa oppiminen. Etnografinen löytöretki työssä oppimiseen. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Tynjää, P., Räisänen, A., Määttä, V., Pesonen, K., Kauppi, A., Lempinen, P. Ede, R., Aaltonen, M. & Hietala, R. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Vaajakoski: Gummeruksen Kirjapaino.

Julkaisemattomat lähteet

Stenström, M-L. Henkilökohtainen tiedonanto 10.3.2010.

Kuviot

Kuvio 1: Oppisopimustoimijoiden roolit (Mukailtu Osaaja-lehti 2009, 22).....	9
Kuvio 2: Oppisopimuskoulutukseen liittyvät sopimukset (Opetusministeriö 2007, 15).	10
Kuvio 3: Näyttötutkinnon suorittamisen prosessikaavio (Rinne 2007).	12
Kuvio 4: Suomen koulutus- ja tutkintojärjestelmä (Opetushallitus 2007, 14).	13
Kuvio 5: Työpaikkakouluttajan roolit (Mukailtu Mykrä 2007, 12).....	19
Kuvio 6: Ohjauskeskustelun rakenne (Mykrä 2007, 26).....	21
Kuvio 7: Oppimisen arvioinnin kokonaisuus (Frisk 2005, 22).	26

Taulukko

Taulukko 1. Oppimisen ja työelämän suhde eri aikakausina (mukailtu Boud 2005 ja Nyhan 2002; Stenström 2008).	17
--	----

Liitteet

Liite 1 Opas oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajalle

Liite 1

Opas oppisopimusopiskelijan työpaikkakouluttajalle

Marita Nauha
Palvelujen tuottamisen ja
johtamisen koulutusohjelma
Opinnäytetyö
Huhtikuu 2010

Sisällys

1	Johdanto	3
2	Oppisopimuskoulutus	3
3	Henkilökohtaistaminen	4
4	Työpaikkakouluttajan tehtävät	5
	4.1 Perehdyttäminen	6
	4.2 Ohjaus	6
	4.3 Ohjauksen keinoja	8
	4.4 Arviointi	8
	4.5 Työssä oppimisen arvioinnin kriteerit	9
5	Aikataulut	12
6	Työssä oppiminen oppisopimuskoulutuksessa	12
7	Käsitteet	13

1 Johdanto

Oppisopimusopiskelijan kannalta tärkein henkilö työyhteisössä on työpaikkakouluttaja. Oppisopimusopiskelijan työssä oppimisen ohjaaminen on haastava tehtävä, sillä opiskelijat ovat erilaisia ja heidän valmiudet työtehtävien tekemiseen ovat hyvin erilaiset. Työpaikkakouluttajan tehtävänä on ohjata oppisopimusopiskelijaa ja auttaa häntä yhdistämään tietopuolinen koulutus ja käytäntö. Kuitenkin oppisopimusopiskelija itse muovaa oppimisena lopputulosta omalla toiminnallaan ja on itse vastuussa omasta oppimisestaan.

Tämän työpaikkakouluttajan oppaan tarkoituksena on selventää työpaikkakouluttajan tehtäviä ja vastuita sekä antaa työkaluja perehdyttämiseen, ohjaukseen ja arviointiin. Ohjaustehtäviä helpottaa se, kun työpaikkakouluttaja tuntee oma työyhteisönsä, oma työnsä ja työssä oppimisen tavoitteet sekä oppisopimusopiskelijan työssä oppimisen tavoitteet, hänen henkilökohtaiset tavoitteet sekä näyttötutkintojärjestelmän. Työpaikkakouluttajan kannattaa perehtyä oppisopimuskoulutukseen, suoritettavan tutkinnon sisältöön ja tavoitteisiin hyvissä ajoin ennen oppisopimuskoulutuksen alkua. On myös tärkeää, että työpaikkakouluttaja toimii yhteistyössä oppisopimusopiskelijan, oppilaitoksen opettajan sekä koulutustarkastajan kanssa.

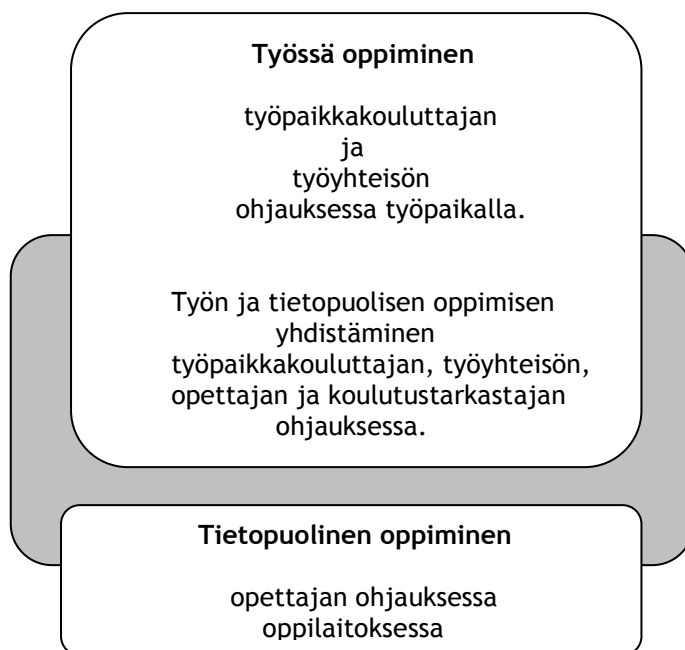
2 Oppisopimuskoulutus

Toisen asteen koulutusjärjestelmän kiinteänä osana on oppisopimuskoulutus.

Se on yksi työelämässä toimivan henkilöstön ammatillisen peruskoulutuksen järjestämisuoto sekä ammatillisen lisäkoulutuksen muoto. Käytännössä se on työelämälähtöinen väylä hankkia ammatillinen osaaminen, täydentää sitä sekä hankkia ammatillinen tutkinto. ”Oppisopimuskoulutuksena voi suorittaa lähes kaikki ammatilliset perustutkinnot opetussuunnitelman perusteiden mukaisesti. Lisäksi oppisopimuskoulutus voi olla valmistavaa koulutusta näyttötutkintona suoritettaviin toisen asteen ammatillisiin tutkintoihin.” Oppisopimuskoulutus, joka tähtää ammatilliseen perustutkintoon voi olla siis joko opetussuunnitelman perusteiden mukaista koulutusta tai näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Oppisopimuskoulutus, joka tähtää ammatti- tai erikoisammattitutkintoon on aina näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta. Opetushallitus hyväksyy opetussuunnitelmat ja näyttötutkinnon perusteet, minkä mukaan henkilökohtainen opiskeluohjelma laaditaan. Oppisopimuskoulutuksesta noin 90 % on tutkintotavoitteista. Muuta kuin tutkintotavoitteista ammatillista lisäkoulutusta voi hankkia myös oppisopimuskoulutuksena. (Opetusministeriö 2007, 13.)

Oppisopimuskoulutuksessa koulutusvastuu jakautuu koulutuksen järjestäjän ja työnantajan kesken. Koulutusvastuu on merkittävä työnantajalla, sillä noin 80 % oppisopimuskoulutuksesta tapahtuu työpaikalla. Työpaikalla tapahtuvaa koulutusta täydennetään tietopuolisilla opinnoilla jokaisen opiskelijan henkilökohtaisen opiskeluohjelman mukaan. Oppisopimuskoulutuk-

sessä tarvitaan eri osapuolien vahvaa yhteistyötä ja sitoutumista, jotta asetetut tavoitteet saavutetaan. (Kuvio 1.)



Kuvio 1. Ammattitaidon kehittyminen

3 Henkilökohtaistaminen

Henkilökohtaistamisella tarkoitetaan aikuisopiskelijan ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien suunnittelua, suunnitelman dokumentointia, toteuttamista ja toteutuksen seuranta. Tarkoituksena henkilökohtaistamisessa on kunkin opiskelijan omaan lähtötilanteeseen ja omiin kehittymistarpeisiin perustuvien etenemispolkujen rakentaminen ja käytännön toteutus.

Oppisopimus ja henkilökohtaistamissuunnitelma laaditaan yhdessä työnantajan, opiskelijan ja oppisopimuskoulutuksen järjestäjän kanssa. Tutkinnon perusteissa on määritelty tavoitteet, joista muodostuu työssä oppimisen sisältö henkilökohtaistamissuunnitelmaan laaditulla tavalla. Henkilökohtaistamissuunnitelman työssä oppimisen tavoitteet tarkentuvat oppisopimuskoulutuksen edetessä ja taitojen lisääntyessä.

Henkilökohtaistamissuunnitelma sisältää opiskelijan perustiedot, oppisopimuksen perustiedot, opiskelijan lähtötilannekartoituksen, työpaikan lähtötilannekartoituksen, tutkinnon perusteista määräytyvät työssä oppimisen tavoitteet sekä tietopuoliset opinnot.

4 Työpaikkakouluttajan tehtävät

Työpaikkakouluttaja on opiskelijan rinnalla kulkija ja tukija. Työpaikkakouluttajan tulee olla kiinnostunut ohjattavastaan ja hänen ammatillisesta kasvustaan sekä hänellä tulee olla vahva ammatillinen osaaminen. Työpaikkakouluttajan persoonaan voidaan liittää seuraavanlaisia ominaisuuksia:

- herkyys vastaanottaa viestejä ja kyky havaita ja kuulla asioita
- kyky ottaa huomioon ohjattavan tunteet
- välitön ja positiivinen
- motivaatio yhteistoiminnallisuuteen
- aktiivinen

Ennen oppisopimuskoulutuksen alkamista:
<p>Perehdy</p> <ul style="list-style-type: none"> • oppisopimusjärjestelmään • koulutuksen sisältöön • tutkinnon perusteisiin • ammattitaitovaatimuksiin <p>Suunnittele</p> <ul style="list-style-type: none"> • aikataulu ja ajankäyttö • oppisopimusopiskelijan ohjaus <p>Nimeä</p> <ul style="list-style-type: none"> • vastuuhenkilöt

Oppisopimuskoulutuksen alussa:
<p>Kartoita</p> <ul style="list-style-type: none"> • oppisopimusopiskelijan osaamistaso • tavoitteet <p>Perehdytä</p> <ul style="list-style-type: none"> • työyhteisöön <p>Käytä</p> <ul style="list-style-type: none"> • työpaikan perehdyttämissuunnitelmaa <p>Laadi</p> <ul style="list-style-type: none"> • työssä oppimisen suunnitelma • aikataulu • oppisopimusopiskelijan henkilökohtainen näyttösuunnitelma yhdessä oppisopimusopiskelijan ja tietopuolisen koulutuksen järjestäjän kanssa <p>Sovi</p> <ul style="list-style-type: none"> • palaute- ja arviointikeskustelut oppisopimusopiskelijan kanssa

Oppisopimuskoulutuksen aikana:

Motivoi, kannusta ja tue oppisopimusopiskelijaa

Pidä

- yhteyttä oppilaitoksen opettajaan

Seuraa

- työssä oppimisen suunnitelman toteutumista
- oppisopimusopiskelijan henkilökohtaisen näyttösuunnitelman toteutumista
- tavoitteiden ja suunnitelmien toteutumista

Muista

- säännölliset arviointi- ja palautekeskustelut
- kannustaa oppisopimusopiskelijaa itsearviointiin
- lähettää väliarvioinnit kolme kertaa vuodessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjälle

Oppisopimuskoulutuksen päättyessä:

Muista

- päättöarviointi

4.1 Perehdyttäminen

Perehdyttäminen oppisopimusopiskelijan kohdalla ei poikkea muusta uuden työntekijän perehdyttämisestä.

Jos yrityksellä on mahdollisesti aiemmin laadittu perehdyttämissuunnitelma, tätä voidaan käyttää työntekijän perehdyttämiseen.

Uusiin työtehtäviin opastaminen ja ohjaus tulee olla suunniteltua. Oppisopimusopiskelijan työkiertoon ja työtehtävien määrittelyyn vaikuttaa suoritettavan tutkinnon sisältö. Töiden tulee vastata tutkinnon perusteissa määriteltyjä sisältöjä.

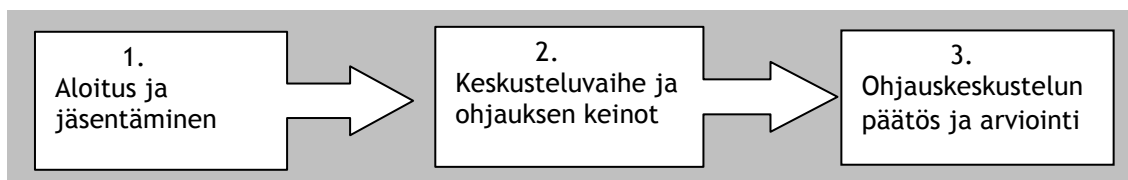
Koko työyhteisölle on hyvä tiedottaa etukäteen oppisopimuskoulutuksen alkamisesta ja kertoa myös koulutuksen peruseriaatteet.

4.2 Ohjaus

Oppisopimusopiskelijan ohjaus tapahtuu pääsääntöisesti jokapäiväisessä arjen tilanteissa. Työpaikkakouluttajan ja opiskelijan on tärkeää pysähtyä aika ajoin pohtimaan työssä oppimiseen liittyviä asioita ohjauskeskustelussa ja etukäteen valmistautuneina. Ennen ohjauskeskustelua sovitaan etukäteen aika ja ohjauskeskustelun kesto sekä valitaan mahdollisimman rau-

hallinen tila. Voidaan etukäteen sopia, miten ohjauskeskusteluun valmistaudutaan, käsitelläänkö jotain teemaa vai pyydetäänkö opiskelijaa etukäteen miettimään mitä asioita hän halua ottaa esille ohjauskeskustelussa.

Ohjauskeskustelu voidaan jakaa kolmeen eri vaiheeseen:



Kuvio 2. Ohjauskeskustelun rakenne.

Ohjauskeskustelu aloitetaan siten, että ohjaaja kertoo käytettävissä olevan ajan. Hän palauttaa myös mieleen ohjauskeskustelulle sovitut tavoitteet. Mikäli tavoitteita ei ole etukäteen sovittu, niin niistä käydään yhteinen keskustelu, jonka pohjalta tavoitteet sovitaan. On suositeltavaa että etukäteen sovitaan keskusteltavat asiat ja teemat, jotta kumpikin osapuoli voi rauhassa valmistautua yhteiseen keskusteluun. Ohjauskeskustelun sujumiseen ilmapiirillä on merkittävä vaikutus. (Kuvio 6, kohta 1.)

Ohjauskeskustelussa päätavoite ei ole vain arvioida tämänhetkistä tilannetta ja todeta se, vaan tukea ja auttaa opiskelijaa etenemään hänen omien oppimistavoitteiden suuntaan. Ohjauskeskustelu on yksi parhaimmista tilanteista, jossa ohjaaja toimii peilin tavoin opiskelijalle tämän pohtiessa omaa osaamistaan ja oppimistaan.

Ohjaaja antaa ohjauskeskustelun aikana mahdollisimman paljon tilaa ja aikaa opiskelijan ajatuksille ja puheille. Hän, ohjaaja voi käyttää erilaisia keinoja auttaakseen opiskelijaa tuomaan esille tämän ajattelua ja edistääkseen tämän oppimista. (Kuvio 6, kohta 2.)

Ohjaajan on hyvä koota ohjauskeskustelun päätteeksi yhteen keskustelun pääteemat. Ohjaajan tulee tarkistaa, että hän ja opiskelija ovat ymmärtäneet tehdyt päätökset ja sopimukset samalla tavalla. Päätökset ja sopimukset kannattaa kirjata, sillä niiden toteutumista voidaan arvioida myöhemmissä ohjauskeskusteluissa. (Kuvio 6, kohta 3.)

Ohjauskeskustelu päätetään napakasti ja hyvässä yhteisymmärryksessä. Jos keskustelu jää erimielisiin tai riitaisiin tunnelmiin, niin keskustelu jää vaivaamaan sekä ohjaajan että opiskelijan mieltä. Jos ohjauskeskusteluun varattu aika loppuu eikä yhteisymmärrystä ole saavutettu, sovitaan uusi tapaamisaika mahdollisimman pian. Samalla sovitaan, että kumpikin osapuoli valmistautuu keskusteluun. (Mykrä, 2007, 26 - 34.)

4.3 Ohjauksen keinoja

Ohjauskeskustelun keinot ovat yleisiä vuorovaikutukseen liittyviä asioita siten käyttökelpoisia niin ohjaus- ja arviointikeskusteluissa kuin muissa erilaisissa ohjaamiseen liittyvissä tilanteissa.



4.4 Arviointi

Arviointi on keskeinen osa oppisopimusopiskelijan oppimisprosessia. Työssä oppimisen arviointi tapahtuu kolme kertaa vuodessa oppisopimuskoulutuksen järjestäjälle raportoitavissa väliarviointikeskusteluissa. Arvioinnin avulla oppisopimusopiskelija saa tietoa edistymisestään sekä siitä, että mitä pitäisi vielä oppia. Raportoinnin tarkoituksena on ohjata oppisopimusopiskelija itsearviointiin sekä säännölliseen palautteen antamiseen. Raportointi toimii myös työnantajalle koulutuskorvaushakemuksena.

Arvioinnin aikataulu

Kausi	Arviointilomakkeen palautus	Maksatus
I (tammi-huhtikuu)	1.-10.5.	30.6
II (touko-elokuu)	1.-10.9	31.10
III (syys-joulukuu)	1.-10.1	31.1

4.5 Työssä oppimisen arvioinnin kriteerit

Lähtökohta arvioinnille on se, että ammattitaidon katsotaan muodostuvan ammatinhallinnan kolmesta osa-alueesta, joita arvioidaan erikseen:

- tekniset ja taloudelliset taidot
- suunnittelu- ja kehittämistaidot
- työelämän sosiaaliset taidot

Arviointi tapahtuu numeerisena arviona, yhdestä kolmeen:

Kiitettävä 3

Hyvä 2

Tyydyttävä 1

1. Tekniset ja taloudelliset taidot

- ammattitaitojen hallinta ja työn laatu

Kiitettävä 3	Hyvä 2	Tyydyttävä 1
<ul style="list-style-type: none"> - Työsuoritus toiminnan tasolla - Työmenetelmien, työvälineiden ja -prosessien sekä materiaalien hallinta perusteltua - Kannattavuusnäkökulma ja asiakaslähettäisyys hallitsee työn tekoa - Käsitteiden käyttö sisäistänyttä ja johdonmukaista - Työn tulos korkealatuista - Ajankäyttö tehokasta - Edistää työturvallisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> - Työsuoritus tehtävien tasolla - Työmenetelmien, työvälineiden ja -prosessien sekä materiaalien hallinta käytännön tasolla - Kannattavuusnäkökulma ja asiakaslähettäisyys näkyy työssä - Tuntee ja ymmärtää alan käsitteistöä - Työn tulos laadukasta - Ajankäyttö hallinnassa - Noudattaa työturvallisuutta 	<ul style="list-style-type: none"> - Työsuoritus tekojen tasolla - Työmenetelmien, -välineiden ja -prosessien sekä materiaalien käytössä ja valinnassa epävarmuutta - Ei miellä asiakaslähettäisyyden ja kannattavuuden merkitystä osana työtään - Tuntee ja käyttää alan käsitteistöä satumanvaraisesti - Työn tulos täyttää minimivaatimukset - Ajankäyttö hallitsematonta - Kehittymistarvetta työturvallisuudessa

2. Suunnittelu ja kehittämistaidot

- suunnittelu, arviointi, aloitteellisuus, kehittäminen ja luovuus

Kiitettävä 3	Hyvä 2	Tyydyttävä 1
<ul style="list-style-type: none"> - Arvioi aktiivisesti ja monipuolisesti työnsä tuloksia, toimintaansa työyhteisössä sekä yhteiskunnassa - Sitoutuu yhteiseen päämäärään - Toimii aloitteellisesti ja vastuullisesti itsensä, työnsä ja koko työyhteisön kehittämiseksi 	<ul style="list-style-type: none"> - Pystyy suunnittelemaan ja arvioimaan sekä omaa että osastonsa toimintaa - Vaatii ongelmatilanteissa ja sovellustehtävissä ohjausta - Tekee työn hyvin ilman laajempia tavoitteita tai merkityksiä. Ottaa vastuuta itsensä ja työnsä kehittämisestä 	<ul style="list-style-type: none"> - Pystyy suunnittelemaan ja arvioimaan omaa toimintaansa yksittäisten tekojen avulla - Tarvitsee ohjausta ja valvontaa - Ei näe jatkuvan kehityksen tarpeellisuutta. tarvitsee ohjausta toiminnan muuttamiseksi

3. Työelämän sosiaaliset taidot

- vuorovaikutus, esiintyminen, neuvottelutaidot, yhteistyö ja tiimityö

Kiitettävä 3	Hyvä 2	Tyydyttävä 1
<ul style="list-style-type: none"> - On palveluhenkinen ja kannustava - Toimii aktiivisesti ryhmässä ja sidosryhmien kanssa - Haluaa aktiivisesti palautetta - Hyväksyy erilaisuuden ja erilaisen 	<ul style="list-style-type: none"> - Pyrkii toimimaan palveluhenkisesti - Kykenee yhteistyökentelyyn - Valmius palautteen vastaanottoon 	<ul style="list-style-type: none"> - Palveluhenkisyys satumanvaraista - Yhteistyötaidot kehityksessä - Arka palautteelle

osaamisen - Arvostaa itseään ihmisenä ja työyhteisön jäsenenä		- Vaikeuksia noudattaa työyhteisön sopimuksia
--	--	---

Hyvä arviointi
<ul style="list-style-type: none"> - on kannustavaa - on motivoivaa - on innostavaa - on rakentavaa - on rehellistä - on molemminpuolista vuorovaikutusta - ei kohdistu henkilöön, vaan toimintaan - johtaa käytännön kehittämistoimenpiteisiin

5 Aikataulut

Oppisopimuskoulutuksen alkuvaiheessa on hyvä laatia aikataulut. Se auttaa oppisopimusopiskelijaa hahmottamaan koulutuksen ja sen etenemisen.

Seuraaviin asioihin on hyvä laatia aikataulut:
<ul style="list-style-type: none"> - perehdyttäminen - työtehtäviin opastaminen ja työnkierto - työssä oppimisen suunnitelma - arviointikeskustelut ja palautteen antaminen - näyttösuunnitelma

6 Työssä oppiminen oppisopimuskoulutuksessa

Oppisopimuskoulutuksessa suunnitelmallinen työssä oppiminen on avainasemassa.

Tavoitteena työssä oppimiselle on se, että opiskelija kehittyy ammattitaitoiseksi työntekijäksi. Oppisopimuskoulutus asettaa työnantajalle, opiskelijalle ja työyhteisön jäsenille vastuuta, velvollisuuksia ja oikeuksia.

Työssä oppimisen voi nähdä mahdollisuutena vaikuttaa omaan työtilanteeseen ja samalla myös oman elämän hallintaan. Elämönhallinta on mielekkyyden ja merkityksellisyyden kokemista. Osaaminen vaikuttaa omaan nykyiseen työhön ja sen tuloksiin, mutta myös tulevaisuuden mahdollisuuksiin. Osaamisella on merkitystä myös stressinhallinnassa, jossa tärkeitä keinoja ovat oikeanlainen ja tehokas työajan käyttö sekä hyvä ammattitaito. Työssä viihtymisen ja kehittymiseen vaikuttaa myös se, että työ on asianosaisen työntekijän persoonallisuudelle sopiva ja hän tuntee olevansa oikeassa tehtävässä.

Työssä oppiminen tapahtuu useimmiten tekemisen kautta, joko itsenäisesti vähitellen oppien tai ohjatusti. Tällaista on perehdytys, joka voi olla lyhytkestoista tai suunnitelmallisesti etenevää. Ohjatuissa ja suunnitelmallisesti etenevissä tilanteissa ohjaavan henkilön kokemus tukee oppivan ja ohjattavan työntekijän kokemuksen kehittymistä, ja se on tietoinen, tapahtumia analysoiva prosessi.

Työssä oppiminen on toisilta oppimista erilaisissa tilaisuuksissa. Niissä voidaan vaihtaa kokemuksia, esittää kysymyksiä, käydä ammatillista keskustelua ja vaihtaa mielipiteitä.

7 Käsitteet

Ammatillinen aikuiskoulutus

Ammatillisella aikuiskoulutuksella tarkoitetaan ammattitaidon hankkimistavasta riippumattomia, näyttötutkintoina suoritettavia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja samoin niihin valmistava koulutusta sekä muuta kuin näyttötutkintoon valmistavaa koulutusta.

Henkilökohtaistaminen

Koulutuksen järjestäjälle asetettu velvoite tarjota aikuisille asiakaslähtöisesti suunniteltua ja toteutettua neuvontaa, ohjausta sekä muita yhteisesti sovittavia tukimuotoja ja palveluja näyttötutkintoon ja siihen valmistavaan koulutukseen hakeutumisessa, tutkinnon suorittamisessa ja tarvittavan ammattitaidon hankkimisessa (valmistavassa koulutuksessa).

Kolmikanta

Kolmikantainen edustus näyttötutkintojärjestelmässä tarkoittaa työnantajien, työntekijöiden ja opettajien edustusta näyttötutkintoprosessissa eri vaiheiden toteutuksessa sekä edustusta tutkintotoimikunnassa.

Näyttötutkinnon järjestäjä

Koulutuksen järjestäjä tai muu yhteisö tai säätiö, joka on tehnyt tutkintotoimikunnan kanssa tiettyä näyttötutkintoa koskevan järjestämissopimuksen.

Näyttötutkinnon osan suorittaja

Henkilö, joka suorittaa tutkinnon yhden tai useampia osia, mutta ei koko tutkintoa.

Näyttötutkinnon perusteet

Asiakirja, jossa määritellään tutkinnon osat, ammattitaitovaatimukset, arvioinnin kohteet ja kriteerit sekä ammattitaidon osoittamistavat sekä mahdollinen osaamisala. Tutkinnon perusteista päättää Opetushallitus.

Näyttötutkinnon suorittaja

Näyttötutkintoa suorittava henkilö.

Näyttötutkinnon järjestämissuunnitelma

Näyttötutkinnon järjestäjän laatima suunnitelma tutkintotilaisuuksien järjestämisestä.

Näyttötutkinto

Näyttötutkinto on ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetussa laissa tarkoitettu ammattitaidon hankkimistavasta riippumaton perus-, ammatti- tai erikoisammattitutkinto. Tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito osoitetaan tutkintotilaisuuksissa.

Näyttötutkintomestari

Näyttötutkintomestari on Opetushallituksen hyväksymä 15 opintoviikon (25 opintopisteen) laajuisen näyttötutkintomestarin koulutusohjelman suorittanut henkilö.

Näyttöympäristö

Toimintaympäristö, jossa tutkinnon perusteissa määritelty ammattitaito osoitetaan.

Tutkintorakenne

Opetusministeriön antama asetus tutkinnoista, jotka voidaan suorittaa näyttötutkintona.

Tutkintosuoritus

Näyttötutkinnon suorittajan tutkintotilaisuudessa antama osoitus tutkinnon perusteissa vaadittavasta ammattitaidosta.

Tutkintotilaisuus

Tapahtuma, jossa näyttötutkinnon suorittaja osoittaa tutkinnon perusteissa vaadittavan ammattitaidon.

Tutkintotodistus

Todistus ammatillisen perustutkinnon, ammattitutkinnon tai erikoisammattitutkinnon suorittamisesta. Todistuksen antaa tutkintotoimikunta, kun kaikki tutkinnossa vaadittavat osat on suoritettu hyväksytysti.

Tutkintotoimikunta

Opetushallituksen asettama, työnantajia, työntekijöitä, opettajia ja ammatinharjoittajia edustava luottamuselin. Tutkintotoimikunnat mm. johtavat tutkintojen järjestämistä ja antavat tutkintotodistukset.

Työpaikkakouluttaja

Työpaikalla työssä oppijan ohjaukseen nimetty vastuhenkilö, joka ohjaa ja arvioi työssä oppijan tavoitteellista opiskelua työelämässä.

Työssä oppiminen

Tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua työpaikalla toteutettavaa oppimista tutkinnon perusteissa määritellyn ammattitaidon saavuttamiseksi.

Lähteet

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä - opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-Instituutti Oy, Vammalan Kirjapaino Oy.

Opetushallitus. 2007. Näyttötutkinto-opas. Vammalan Kirjapaino Oy. Helsinki.