



Tampereen ammattikorkeakoulu

AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Työssä oppiminen – käsi kädessä työelämän kanssa

AIRASVAARA MARTTI
HAPPONEN TAITO
KAUPPINEN JARMO
KORHONEN ARJA
KORHONEN HEIDI

Maaliskuu 2008

AIRASVAARA MARTTI, HAPPONEN TAITO, KAUPPINEN JARMO, KORHONEN ARJA, KORHONEN HEIDI: Työssäoppiminen – käsi kädessä työelämän kanssa

Tampereen ammattikorkeakoulu
Opettajakoulutuksen kehittämishanke 21s + 13 liites.
Ryhmän opettaja Seppo Janhonen
Maaliskuu 2008
Asiasanat: työssäoppiminen, opettaja, opiskelija, työpaikkaohjaaja

TIIVISTELMÄ

Kehittämishanke kertoo opettajalle, opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle työssäoppimisen liittyvät toiminnot ja tehtävät, jotka suoritetaan ammatillisten opintojen yhteydessä. Työssäoppimista käsitellään Savon ammatti- ja aikuisopiston nykyisten käytäntöjen osalta, samalla tuodaan esille melko uudet ammattiosaamisen näytöt, jotka kaikkien osapuolten, jotka toimivat niiden parissa tulisi huomioida työssäoppimisprosessin aikana. Lisäksi liitimme kehittämishankkeeseen mukaan ne lomakkeet, jotka ovat käytössä oppilaitoksessamme. Kehittämishankkeen tavoitteena on saada tiivis tietopaketti Savon ammatti- ja aikuisopiston eri koulutusyksiköiden käyttöön.

Sisällysluettelo

	TIIVISTELMÄ	2
1	KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT	4
	1.1 Hankkeen tarkoitus ja tavoitteet	4
	1.2 Savon ammatti- ja aikuisopiston organisaation kuvaus	5
2	TYÖSSÄOPPIMINEN	5
	2.1 Yleistä	5
	2.2 Tietoa ammatillisesta koulutuksesta	6
	2.3 Työssäoppimisen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa	7
	2.4 Työssäoppiminen laadunvarmistus	8
	2.5 Työssäoppiminen oppimismenetelmänä	9
	2.6 Oppimisvaikeudet työssäoppimisjaksolla	9
	2.7 Arviointi	10
	2.8 Erityisryhmien huomioiminen työssäoppimisessa	11
	2.9 Ammattiosaamisen näyttö osana työssäoppimista	11
	2.10 Työsuojelu	13
	2.11 Kokemuksellinen oppiminen	13
	2.12 Työssäoppimisen ohjaus	15
	2.13 Työpaikkaohjaajat	16
	2.14 Savon ammatti- ja aikuisopiston työpaikkaohjaajan koulutus	18
3	JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA	19
4	LÄHTEET	20
5	LIITTEET	22

1 KEHITTÄMISHANKKEEN LÄHTÖKOHDAT

1.1 Hankkeen tarkoitus ja tavoitteet

Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on laatia Savon ammatti- ja aikuisopiston eri yksiköiden käyttöön opettajille ja työpaikkaohjaajille ajantasainen ohjeistus siitä, kuinka työssäoppimiseen liittyvät seikat ja yhteistyö työnantajien kanssa järjestetään.

Jokaiseen kolmivuotiseen ammatilliseen perustutkintoon sisältyy vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista ja yleensä myös ammatillisen aikuiskoulutuksen sisältyy työssäoppimisjaksot. Työssäoppiminen tarkoittaa, että osa ammattiin kuuluvista asioista opitaan työpaikalla, aidoissa työolosuhteissa. Oppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua.

On tärkeää, että työssäoppimistilanne rakennetaan sellaiseksi, että se tukee työssäoppijan oppimista työpaikoilla ja tukea tulee olla saatavilla työssäoppimisprosessin eri vaiheissa. Työssäoppimisessa oppijan kokemuksella on keskeinen merkitys. Kolbin (1984) kokemuksellisen oppimisen mallissa -Internet 16.3.2008, oppiminen nähdään kokemusten muuttumisena ja laajentumisena. Oppiminen nähdään jatkuvana syklisenä prosessina.

Keskityimme tässä kehittämishankkeessa vielä erityisesti kiinteistö-, siivous-, luonnonvara-alan työelämälähtöisen koulutusrakenteen huomioon ottamiseen toimialoittain, joka tulee näkymään suoraan koulutusten sisältöehdotuksissa.

Talotekniikka-alan työelämäpalvelujen (aikuiskoulutus) osalta hyödynnettiin hankkeen tuloksia jo ennen raportin valmistumista. Meneillään olevan koulutuksen työssäoppimisjaksolla käytettiin neljää hankkeen tuottamaa lomaketta kattavan kaikkia osapuolia koskeneen palautteen saamiseksi toiminnan kehittämistä varten.

Luonnonvara-alalla olemme jo nyt hyödyntäneet hanketta työssäoppimisen kehittämisessä. Top-jaksolla käytettävät yhtenäiset lomakkeet ovat vastanneet tarkoitustaan. Samoin kuin työssäoppimisen laadunvarmistus työpaikkaohjaaja koulutuksessa on saanut aikaan vilkasta keskustelua osana ammatillisen osaamisen näyttöjä. Opiskelijan top-suunnitelma sisältäen Hensun ja tavoitelomakkeet ovat tärkeä osa työssäoppimisen laatua. Nämä kaikki edellä mainitut asiat löytyvät verkko-oppimisympäristöstämme jokaisen puutarhatalouden perusopinnoista suorittavan opiskelijan top-kurssilla.

Puhdistuspalvelualalla tästä tietopaketesta tulee olemaan paljon hyötyä työssäoppimisen toteuttamisessa ohjeineen, kaavakkeineen sekä arviointimalleineen. Seuraava vaihe on tietopaketin kääntäminen esim. englanniksi maahanmuuttajataustaisten henkilöiden kouluttamiseen puhdistuspalvelualalla.

Olemme tuoneet esille kehittämishankkeessamme ainoastaan kaikki sellaiset työssäoppimiseen liittyvät lomakkeet, jotka koulutuskuntayhtymämme voi antaa julkisesti yleiseen käyttöön.

Kehittämishankkeen tuloksena saimme tiiviin tietopaketin Savon ammatti- ja aikuisopiston eri yksiköiden käyttöön.

1.2 Savon ammatti- ja aikuisopiston organisaation kuvaus

Savon koulutuskuntayhtymä ylläpitää Savon ammatti- ja aikuisopistoa kymmenellä eri paikkakunnalla. Savon ammatti- ja aikuisopisto on valtakunnan toisen asteen oppilaitoksista kolmen suurimman joukossa. Savon ammatti- ja aikuisopisto on toiminta-alueellaan myös vaikuttaja, se ennakoii alueen kehittymistä ja tukee sitä ajan tasalla olevalla koulutustarjonnalla. Jos opetusministeriöstä saadaan lupa, oppilaitoksemme hakee erillisrahoitusta työelämän kehittämistä varten. Näillä hankkeilla kehitettäisiin yritysten ja työyhteisöjen henkilöstöä sekä aikuiskoulutuksen uusia toimintamalleja. Haasteena on työelämäpalvelujen kehittäminen edelleen, sillä niiden osuus oppilaitoksen tuotoista on nyt noin kolmannes. (Liite 1)

2 TYÖSSÄOPPIMINEN

2.1 Yleistä

Opetushallituksen määrittelyn (35/011/98) mukaan työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jonka periaatteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa määritellään, miten työssäoppimisjaksot sijoitetaan tutkinnon kokonaisuuteen, mitkä ovat kunkin jakson tavoitteet, miten tavoitteet voidaan saavuttaa ja miten työssäoppimisen ohjaus ja arviointi järjestetään. Työssäoppimista säätelevät laki ja asetus ammatillisesta koulutuksesta. Sitä ohjaavat myös työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Työssäoppimisen yleisinä tavoitteina on:

- lisätä työelämän vastuuta koulutuksesta
 - helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
 - edistää nuorten työllistymistä ja työmarkkinoille siirtymistä
 - lisätä opiskelijoiden tietoa työmarkkinoista ja työelämän pelisäännöistä
- lisätä koulun ja työelämän yhteistyötä. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006, 12.)

Työssäoppimisen yleisestä järjestämisestä sovitaan työpaikan ja oppilaitoksen kesken laadittavalla kirjallisella sopimuksella. Sopimuksessa sovitaan mm. työssäoppimisjakson tavoitteista, keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta ja määritellään osa-puolten tehtävät. Opiskelijan työssäoppimisjaksosta sovitaan yksilöidyllä sopimuksella, jossa määritellään tarkemmin opiskelijan työjärjestelyt, tavoitteet ja tehtävät.

Työpaikan tehtäviä työssäoppimisessa on:

- antaa oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä
 - sopia kirjallisesti oppilaitoksen kanssa työssäoppimisen järjestämisestä
 - nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka ohjaa ja arvioi opiskelijan oppimista työssä
 - vastata opiskelijan työturvallisuudesta työssäoppimisen aikana
 - antaa opiskelijalle kuva siitä, miten työyhteisö toimii ja kehittyy
 - tiedottaa työpaikan henkilöstölle työssäoppimisesta.
- (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006, 12.)

Opettajan tehtäviä työssäoppimisessa on:

- suunnitella yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppiminen
- välittää työpaikkaohjaajalle tieto opiskelijan opetussuunnitelmasta, tavoitteista ja muusta tarpeellisesta
- selvittää työtehtävien tarkoituksenmukaisuus eri työssäoppimisjaksoilla, suunnitella oppi-

- mistehtävät sekä selvittää niiden tavoitteet työpaikkaohjaajalle
- auttaa ja tukea opiskelijaa työssäoppimisprosessin eri vaiheissa
- osallistua konkreettisesti opiskelijan ohjaukseen ja arviointiin. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006, 12.)

Opiskelijan vastuulla on:

- noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä
- tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa työssäoppimissopimuksessa sovittuja asioita.

Työpaikan nimeämä työpaikkaohjaaja ohjaa ja arvioi opiskelijan oppimista työpaikalla. Työssäoppimisen arviointiin osallistuvat työpaikkaohjaaja, opiskelija ja opettaja. Opiskelija arvioi omaa oppimistaan pitämällä esimerkiksi oppimispäiväkirjaa. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006, 13.)

2.2 Tietoa ammatillisesta koulutuksesta

Peruskoulun jälkeen suurin osa nuorista hakeutuu ammatti- tai lukio-opintoihin. On laskettu, että noin 60 % nuorista hakeutuu lukioon ja noin 30 % ammattiopistoihin. Luvut vaihtelevat jonkin verran alueittain. Ammatillisten opintojen vetovoimaisuutta on pyritty kohentamaan uudistamalla koulutusta ja tiivistämällä yhteistyötä työelämän kanssa.

Ammatillisessa koulutuksessa on tapahtunut useita muutoksia viime vuosina. Peruskoulun oppimäärälle rakentuva koulutus on pidentynyt kaikilla aloilla kolmivuotiseksi. Perinteisen työharjoittelun tilalle on tullut työssäoppiminen, joka on entistä työharjoittelua pitempi, tavoitteellisempi ja ohjatumpi oppimisjakso työelämässä. Kolmevuotinen ammatillinen koulutus antaa nyt yleisen jatko-opiskelukelpoisuuden. Opiskelijat voivat jatkaa opintojaan ammattikorkeakoulussa tai yliopistossa. Uutta on myös kaksoistutkinto, jolloin opiskelija voi suorittaa sekä ammatillisen perustutkinnon että ylioppilastutkinnon. Opiskelu kestää tuolloin yleensä kolme - neljä vuotta. Opiskelijoilla on muutoinkin mahdollisuus valita opintoja muista ammattiopistoista tai lukioista. Kaksoistutkinnon ja opintovalintojen myötä yhteistyö lukioden ja ammatillisten oppilaitosten kanssa on entisestään tiivistynyt. Myös ylioppilaat voivat suorittaa samoja ammatillisia tutkintoja kuin peruskoulun suorittaneet. Heidän opiskeluaikansa on vain hieman lyhyempi vaihdellen yleensä kahdesta vuodesta kahteen ja puoleen vuoteen.

Ammatillisen perustutkinnon voi suorittaa myös näyttötutkintona. Näyttötutkinto kehitettiin alun perin työssäkäyvän aikuisväestön tarpeisiin. Tätä varten on järjestetty valmentavaa koulutusta ammattioppilaitoksissa ja oppisopimuskoulutuksena. Näyttötutkinnon lisäksi ollaan valmistelemassa ammatillisia näyttöjä toisen asteen opintoihin. Näytöt liitetään kaikkiin ammatillisena peruskoulutuksena suoritettaviin tutkintoihin. Opiskelijat osoittavat näyttöjen avulla, miten hyvin he ovat saavuttaneet opintojen tavoitteet ja työelämän edellyttämän ammattitaidon. Ammatilliset näytöt ajoittuvat koko koulutuksen ajalle ja ne järjestetään yhdessä työpaikkojen ja oppilaitosten kanssa.

Ammatillinen koulutus perustuu lakiin ja asetukseen ammatillisesta koulutuksesta. Näillä säädetään mm. koulutuksen tavoitteista, koulutuksen järjestäjistä, opetussuunnitelmista, opetukselta sekä opiskelijan oikeuksista ja velvollisuuksista. Uusi lainsäädäntö tuli voimaan tammikuun alusta 2006. Ammatilliset tutkinnot tuottavat laaja-alaiset perusvalmiudet alan eri tehtäviin sekä erikoistuneemman osaamisen ja ammattitaidon johonkin tiettyyn tehtävään. Uusi lainsäädäntö

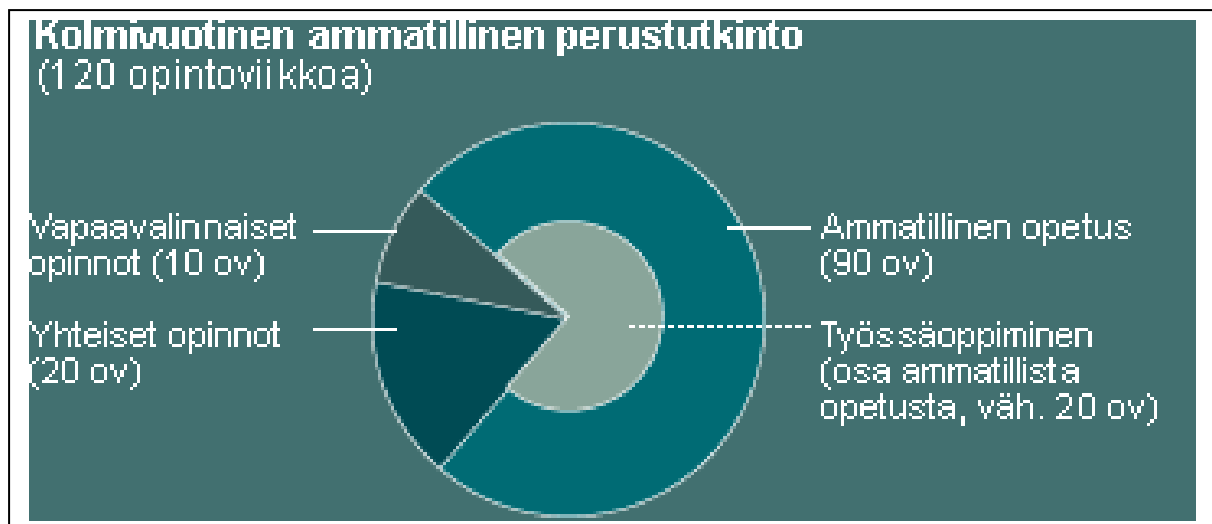
korostaa, että ammatillisessa koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa.

Toisen asteen ammatillista koulutusta järjestetään yli 300 paikassa. Näitä oppilaitoksia ylläpitävät kunnat, kuntayhtymät, valtio ja yksityiset koulutuksen järjestäjät. Opiskelijoille opetus ja ateriat ovat maksuttomia. Asuminen opiskelija-asuntolassa on myös maksutonta. Muilta osin ammattiopiskelijoita koskevat samat opintososiaaliset etuudet kuin muita opiskelijoita. 'Entisiä' ammattikouluja kutsutaan nykyisin ammattiopistoiksi, ammattioppilaitoksiksi, koulutuskeskukseksi tai ammatti-instituuteiksi. Ammatillisesta koulutuksesta voi valmistua seitsemältä koulutuslata yllä sataan ammattiin. Ammatillisen koulutuksen alat ovat seuraavat: luonnonvara, tekniikka ja liikenne, kauppa ja hallinto, matkailu, ravitsemus ja talous, sosiaali- ja terveys, kulttuuri sekä vapaa-aika ja liikunta. Esimerkiksi autoalan perustutkinto valmistaa automaalareita ja ajoneuvoasentajia, sähköalan perustutkinto elektroniikka- ja sähköasentajia ja catering alan perustutkinto suurtalouskokkeja. (<http://www.ammatillinenkoulutus.com>, 16.3.2008)

Kolmivuotinen ammatillinen perustutkinto muodostuu 120 opintoviikosta. Niistä 90 opintoviikkoa on ammatillisia opintoja, 20 opintoviikkoa nk. kaikille yhteisiä opintoja ja 10 opintoviikkoa vapaasti valittavia opintoja. Opinnot sisältävät myös vähintään 20 opintoviikkoa työssäoppimista ja 2 opintoviikkoa opinnäytetyötä. Yhteisiä opintoja ovat äidinkieli, toinen kotimainen kieli, vieras kieli, matematiikka, fysiikka ja kemia, yhteiskunta-, yritys- ja työelämäntieto, liikunta ja terveystieto sekä taide ja kulttuuri.

(http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tyossa_oppiminen/amatillinen_koulutus.html, 16.3.2008)

Taulukko 1



2.3 Työssäoppimisen ohjaus ammatillisessa koulutuksessa

Ammatilliset perustutkinnot ovat kolmivuotisia ja tärkeänä osana opiskelua ovat työssäoppimisjaksot, jotka toteutetaan työpaikoilla. Työssäoppimista on kolmen vuoden tutkinnossa kaikkiaan noin puoli vuotta, joka jakautuu eri opiskeluvuosille. Työssäoppiminen on opetussuunnitelman mukaista tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua työpaikalla. Työssäoppiminen on

aikaisempaa harjoittelua tavoitteellisempaa, koska osa tutkinnon tavoitteista opiskellaan työpaikoilla. Työssäoppiminen suoritetaan tavallisesti palkatta.

Työssäoppimisen avulla yrityksen on mahdollista varmistaa ammattitaitoinen henkilöstö myös tulevaisuudessa. Työssäoppimisjaksojen aikana on mahdollisuus tutustua tulevaisuuden työtehtäviin. Jakson jälkeen opiskelija tuntee yrityksen toimintaa ja yhteistyö voi jatkua esimerkiksi kesätyön tai opinnäytetyön muodossa. Työssäoppiminen tarjoaa myös yritysten henkilöstölle mahdollisuuden uuden oppimiseen. Yhteistyö oppilaitoksen kanssa avaa uusia mahdollisuuksia myös yritysten henkilöstön koulutukselle ja työskentelytapojen kehittämiseksi. Oppilaitosten ja työpaikkojen yhteistyön lisääntyminen vaikuttaa myös ammatillisen koulutuksen kehittymiseen.

Eläkkeelle siirtyvien ammattilaisten tilalle tarvitaan nuoria osaajia. Pienenevien ikäluokkien Suomessa osaavien työtekijöiden löytyminen ei ole itsestäänselvyys. Työssäoppimisen onnistuminen edellyttää jatkuvaa yhteistyötä työpaikkojen ja oppilaitosten välillä. Yhteistyö varmistaa myös työelämän muutosten siirtymisen osaksi ammatillista koulutusta: tiimityö, työn laatu ja prosessit, tietotekniikka, automaatio ja kansainvälisyys ovat tulleet jäädäkseen. Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen yleisenä tavoitteena on uudistaa oppimista, mikä on haaste sekä ammatillisille oppilaitoksille että työpaikoille.

Eri osapuolten sitoutuminen työssäoppimiseen ja sen kehittämiseen yhteistyössä edellyttää, että työssäoppimisen yleiset periaatteet ovat kaikkien tiedossa. Työssäoppiminen on aikaisempaa harjoittelua tavoitteellisempaa oppimista. Työssäoppimiseen kuuluvat osana arviointikeskustelut, joiden avulla opiskelija saa palautetta edistymisestään. Työpaikkaohjaajan ja opettajan palautteen avulla opiskelija oppii itsekkin arvioimaan omaa osaamistaan ja kehittymistarpeitaan. On tärkeää, että työssäoppimisjakson tavoitteet ovat tiedossa sekä opiskelijalla että kaikilla hänen kanssaan työskentelevillä. Työssäoppimisjakson aikana opiskelijalle pyritään antamaan kokonaisvaltainen käsitys eri työtehtävistä ja työpaikan käytännöistä. (<http://www.tat.fi>), (Liite 2, Liite 3, Liite 4)

2.4 Työssäoppiminen laadunvarmistus

Työssäoppiminen on keskeinen työelämäyhteistyön muoto ja se on lähentänyt oppilaitoksia ja yritysmaailmaa toisiinsa. Opiskelijan työssäoppimisen edellytyksenä on työpaikkojen oppimismahdollisuuksien kartoittaminen opettajan ja työpaikan edustajien yhteistyössä. Opettaja tuntee koulutuksen opetussuunnitelman ja voi auttaa yrityksen edustajia tunnistamaan eri vaiheissa oleville opiskelijoille soveltuvia oppimistilanteita. Koulutuksen järjestäjä vastaa ammatillisen koulutuksen ja työssäoppimisen laadun kehittämistä, mutta myös yrityksillä on oma roolinsa laadun kehittämistyössä. Työssäoppimisen laadun kehittäminen edellyttää, että tutkintokohtaiset työelämäyhteistyön laaturyhmät kokoontuvat säännöllisesti.

Ammatillinen neuvottelukunta voi toimia työelämäyhteistyön laaturyhmänä tai sen voi esimerkiksi muodostaa osa neuvottelukunnan jäsenistä. Työelämäyhteistyön laaturyhmässä on hyvä olla edustettuina työssäoppimisesta vastaavien opettajien lisäksi myös aktiivisia työpaikkaohjaajia eri yrityksistä. Työpaikkaohjaajien kokemuksen ja palautteen avulla on mahdollisuus viedä eteenpäin käytäntöjä niin oppilaitoksessa kuin yrityksissäkin. Työssäoppimisen laadun tavoitteellinen kehittäminen on mahdollista, jos käytössä on työssäoppimisen palautejärjestelmä. Opiskelijoilta ja työpaikkaohjaajilta kerättyjen palautteiden yhteenvetojen tarkastelu ohjaa kiinnittämään huomiota tärkeimpiin kehittämiskohtiin, esimerkiksi työssäoppimisen keston,

ajankohtaan, tavoitteisiin tai ohjaukseen. Työelämäyhteistyön laaturyhmän tehtäviin voi kuulua esimerkiksi työssäoppimisen vuosisuunnittelu, palautteiden seuranta ja kehittämistoimenpiteiden määrittely. Laadun kehittäminen edellyttää myös, että palautteiden pohjalta tehtyjen toimenpiteiden toteutumista seurataan. Myös yritykset tarvitsevat palautetta kehittyäkseen työssäoppimispaikkoina. (<http://www.tat.fi>), (Liite 5)

2.5 Työssäoppiminen oppimismenetelmänä

Ammattiopistoilta vaaditaan vetovoimaisuutta ja kilpailukykyä. Kilpailukykyisen toiminnan ydin on laadukas opetus, jonka avulla voidaan varmistaa opiskelijan ammatillinen kasvu. Ammattiopiston toiminnan kriittisiksi menestystekijöiksi voidaan määrittellä esimerkiksi työelämälähtöinen opetus, henkilöstön osaamisen kehittäminen ja sidosryhmäsuhteiden hoitaminen.

Vaikka kaikki ammatillisesta koulutuksesta valmistuneet opiskelijat suorittavat opetussuunnitelman perusteiden mukaiset opinnot, toimintatavat vaihtelevat hyvin paljon eri oppilaitosten välillä ja myös saman oppilaitoksen eri yksiköiden välillä. Erot toimintatapojen järkevyydessä, järjestelmällisyydessä ja parantamisessa ilmenevät oppilaitosten tunnusluvuissa. Ammatillisen oppilaitoksen tuloksellisuutta voidaan mitata esimerkiksi valmistuvien opiskelijoiden työllistymisellä ja jatko-opintoihin sijoittumisella sekä koulutuksen keskeyttämisellä. Hyvät tulokset eivät ole sattumaa, vaan järjestelmällisten toimintatapojen tulos. Työssäoppimisen prosessin asiakkailla on erilaisia odotuksia ja tarpeita. Yritysten näkökulmasta alueen ammattiopistojen yhtenäiset ja yrityslähtöiset käytännöt ovat tärkeitä. Opiskelija odottaa ohjausta ja sopivan haastavia työtehtäviä työssäoppimisjaksolla. Omistajayhteisön odotus on työssäoppimisen kustannustehokas toteutus. Jotta erilaisiin odotuksiin voidaan vastata, on tarkoituksenmukaista kuvata työssäoppimisen prosessi ja mitata siinä onnistumista.

Oppilaitosjohdon rooli työssäoppimisen prosessin johtamisessa ja kehittämisessä on merkittävä, sillä ilman ylimmän johdon tukea ja sitoutumista ei tarvittavien resurssien suuntaaminen työssäoppimisen prosessin kehittämiseen ole mahdollista. Järjestelmällinen toimintatapa edellyttää, että työssäoppimisen kehittämiselle on oppilaitoksessa selkeästi määritellyt vastuut ja toimintatavat ja jokainen toimija tietää oman roolinsa ja vastuunsa. Myös yrityksillä on oma roolinsa työssäoppimisen prosessin kehittämisessä. Yritysten palaute työssäoppimisen prosessin kehittämiskohteista on tärkeä. Käytäntöjen kehittyminen paikallisesti on mahdollista vain yhteistyön ja palautteen avulla. (www.tat.fi, 16.3.2008), (Liite 6)

2.6 Oppimisvaikeudet työssäoppimisjaksolla

Oppimisvaikeuksien mukanaan tuomat ongelmat työssäoppimisessa ovat laajat ja usein sellaiset, ettei niitä pystytä tunnistamaan ennen kuin opiskelija on ollut työssäoppimispaikallaan töissä, joskus jopa koko oppimisjakson ajan. Ongelmat ovat tulleet yleensä vasta esille arviointikeskustelussa, ja näin opiskelijan kannalta työssäoppimisjakso tai -paikka ei ole näin ollut vaihtoehtona paras oppimispaikka.

Seuraavaksi on lueteltu diagnosoituja aisti- tai motorisia ongelmia, jotka täytyy ottaa huomioon suunniteltaessa työssäoppimispaikkaa ja -työtä oppimisvaikeuksiselle opiskelijalle:

- motoriset ongelmat (mm. kädentaidot)
- aistitoiminnalliset häiriöt: mm. lukivaikeus, dysleksia, MBD, ADD, ADHD, dysfasia, au-

tismi, asberger, kehitysviive, kehitysvamma tai käytöshäiriö.

Käytännössä aistitoiminnan ongelmat saattavat vaikuttaa esimerkiksi seuraavalla tavoin:

- Ymmärtää helposti ohjeet väärin
- Saattaa tehdä paljon virheitä kirjoittaessaan
- Hidas lukija ja muistaa sekä ymmärtää huonosti lukemansa
- Yliherkkä kosketus- tai kuuloaisti, häiriintyy helposti äänistä
- Voi olla puhevaikeuksia
- Kommunikointiongelmia
- Hän voi olla kömpelö
- Hän saattaa olla levoton ja hänellä voi olla heikko keskittymiskyky
- Vaikea istua paikallaan, puristava kynäote ja huono käsiala
- Hahmottaa heikosti näkemäänsä, lukiessa silmät väsyvät ja rivit hyppivät
- Väsy helposti
- Epäsosiaalista käyttäytymistä
- Motoriset ongelmat tuovat mukanaan yksittäisen liikkeen tai liikkeiden hahmottamisen vaikeuden.
- Kehityksellisessä koordinaatiohäiriössä (developmental coordination disorder eli DCD) ongelmat liittyvät ensisijaisesti samanaikaisten tai peräkkäisten liikkeiden tuottamiseen. Kehityksellisessä dyspraksiassa vaikeuksia voi olla toiminnan suunnittelussa, toimeenpanossa tai yksittäisten liikkeiden ja asentojen tuottamisessa.

Edellä luetellut ongelmathan ovat sellaisia, että ne täytyy huomioida suurimmassa osassa työelämää, joten opettajan täytyy olla tarkkana niiden opiskelijoiden kohdalla joilla ongelmat ovat selvästi diagnosoitu ja opettajan tiedossa.

Pääasiana ennen työssäoppimispaikan valintaa tulisikin opettajan sekä oppilaan käydä keskustelua siitä, kuinka hyvin kohde soveltuu opiskelijan, jolla on edellä lueteltuja oppimis- tai motoristisia vaikeuksia työssäoppimispaikaksi, ja kuinka siitä tulisi keskustella työssäoppimisohjaajan kanssa.

2.7 Arviointi

Työssäoppimisen arvioinnin välineet:

- opiskelijan työssäoppimissuunnitelma (sis. HENSU:n tai HOJKS:n)
- oppimispäiväkirja
- oppimistehtävät
- itsearviointi
- arviointilomakkeet
- arviointikeskustelut (kolmikanta = vertaisarvioija, työntäjän edustaja, opettaja - työssäoppija)

Arviointi kuuluu olennaisena osana kaikkeen oppimiseen. Alussa se saattaa tuntua työpaikkaohjaajasta vaikealta ja monimutkaiselta. Sitä sen ei kuitenkaan tarvitse olla. Työpaikkaohjaaja voi tarvitessaan aina pyytää apua ja tukea oppilaitoksen opettajalta. Ohjaaja voi keskustella arvioinnista opettajan kanssa ennakkoon eli jo työssäoppimisesta tai ammattiosaamisen näytöistä sovittaessa tai työssäoppimisen ollessa kyseessä viimeistään työssäoppimisjakson alkaessa. Kun arviointi tapahtuu useassa vaiheessa, työpaikkaohjaaja saa siihen paremman tuntuman. Loppuarviointi ei tuolloin yleensä tuotakaan ongelmia.

Ammattiosaamisen näyttöjen tultua osaksi ammatillista koulutusta, näyttöjen ja työssäoppimisen arviointi on tarpeen sovittaa osaksi opiskelijan kokonaisarviointia. Pääallekkäistä arviointia tulee karsia, jos työssäoppimisen aikana opitut tiedot ja taidot voidaan arvioida ammattiosaamisen näytöissä. Jos näyttöjä ei sisälly työssäoppimiseen, arvioinnissa keskitytään työssäoppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttamisen tarkasteluun.

Arvioinnin kohteet ja kriteerit perustuvat opetussuunnitelmissa esitettyihin perusteisiin. Opiskelijan yksilöllisiä työssäoppimisen ja näyttöjen valintoja määritellään tarkemmin kunkin opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa. Olisi tärkeätä, että arviointiin osallistuvat oppilaitoksen ja työpaikan edustaja tai edustajat sekä opiskelija. Näyttöjen osalta toimielin määrittelee opettajien ja työpaikan edustajien osallistumisesta opiskelijan ammattiosaamisen näytön arviointiin.

Arviointimenetelmiä valittaessa kannattaa pohtia, miten ne parhaiten arvioivat asetettujen tavoitteiden saavuttamista ja opiskelijan oppimista ja osaamista. Opiskelijan itsensä käyttämä arvioinnin työkalu, esimerkiksi viikoittainen päiväkirja, jonka työpaikkaohjaaja yleensä kuittaa, voi auttaa ohjaajaakin pitämään mielessä jatkuvan arvioinnin hyödyllisyys. Opiskelijan arviointi on myös oiva tapa tarkastella aika ajoin omaa työtä. Yhteiset arviointikeskustelut opiskelijan kanssa panevat kokeneenkin ammattilaisen pohtimaan omaa työtään kriittisesti ja kehittävästi. (<http://www.kuntoutussaatio.fi>, 30.3.2008, www.tat.fi, 16.3.2008), (Liite 7, Liite 8)

2.8 Erityisryhmien huomioiminen työssäoppimisessa

Erilaisiin sairauksiin ja vammoihin liittyy piirteitä, jotka voivat vaikuttaa työn tekemiseen tai sen oppimiseen työpaikalla. Työpaikkaohjaajan on hyvä olla tietoinen työssäoppijan mahdollisista sairauksista tai erityisen tuen tarpeesta voidakseen parhaalla mahdollisella tavalla tukea työssäoppijaa. (<http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tietopaketti>, 16.3.2008)

Varhaiskasvatuksen siirtäminen hallinnolliseksi osaksi opetustoimea mahdollistaisi erityistä tukea tarvitsevan lapsen saumattoman ja turvallisen etenemisen varhaiskasvatuksesta esiopetukseen ja edelleen perusopetukseen. Perustetaan mahdollisesti uusi valtakunnallinen oikeusturvakeskus. Erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden opetuksen painopistettä siirretään oppilaalle annettavaan ennalta ehkäisevään ja varhaiseen tukeen, erityisesti uravalinnan ohjausta sekä jatko-opintoihin, työhön ja ammatteihin perehtymistä. (<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2002>, 16.3.2008)

2.9 Ammattiosaamisen näyttö osana työssäoppimista

Ammattiosaamisen näytöissä opiskelija osoittaa aidoissa, käytännön työtehtävissä, miten hyvin hän on saavuttanut työelämän edellyttämän ammattitaidon. Työelämän edellyttämä ammattitaito on määritelty tutkintojen opetussuunnitelman perusteissa. Näytöt perustuvat uudistettuun lakiin ja asetukseen ammatillisesta koulutuksesta sekä Opetushallituksen ohjeisiin Ammattiosaamisen näyttöjen yleisinä tavoitteina on varmistaa koulutuksen laatua ja parantaa työelämäyhteyksiä, yhtenäistää opiskelijan arviointia, tehostaa opiskelijan siirtymistä työelämään, antaa tietoa opetussuunnitelmien, opetusjärjestelyiden sekä ohjaus- ja tukitoimien toimivuudesta, tuottaa tietoa oppimistulosten kansalliseen arviointiin.

Ammattiosaamisen näytöt pyritään antamaan työssäoppimisen yhteydessä työpaikoilla. Ne suunnitellaan yhdessä työpaikkaohjaajien, opettajien ja opiskelijoiden kanssa. Työssäoppimisen aikana voidaan antaa näyttöjä, mutta on myös mahdollista, että työssäoppimiseen ei sisälly näyttöjä. Jos esimerkiksi näyttöjen toteutukset ovat vaikeita työpaikalla, näytöt voidaan suorittaa oppilaitoksessa. Vastaava tilanne voi syntyä, jos näyttöjä joudutaan täydentämään tai uusimaan. Ammattiosaamisen näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja ovat osa koulutusta ja opiskelijan arviointia. Oppilaitos ja työelämä yhdessä suunnittelevat, toteuttavat ja arvioivat työtilan tai työprosessin (= ammattiosaamisen näyttö). Ammattiosaamisen näytössä arvioidaan opiskelijan jonkin opintokokonaisuuden osaamista. Kolmevuotisen tutkinnon aikana kertyy keskimäärin 3-4 näyttöä eri ammatillisista opintokokonaisuuksista. Yhteisistä opinnoista ja vapaasti valittavista opinnoista ei anneta erillisiä näyttöjä.

Tarvittaessa ammattiosaamisen näyttö voi tapahtua osanäyttönä niin, että osa opintokokonaisuudesta näytetään työpaikalla ja osa oppilaitoksessa. Voi olla myös sellaisia näyttötilanteita, joissa osoitetaan useampien opintokokonaisuuksien keskeinen osaaminen yhdellä kertaa. Arvioinnin kohteet ja -kriteerit ovat opintokokonaisuuksittain samat kaikille opiskelijoille, mutta työpaikan tarjoamat mahdollisuudet ratkaisevat, kuinka kattavasti niitä voidaan työpaikalla näyttää ja arvioida.

Näyttöjen merkitystä voidaan tarkastella työpaikan, opiskelijan ja opettajan näkökulmista. Työpaikan näkökulmasta näytöt luovat mahdollisuuden vaikuttaa alalle valmistuviin työntekijöihin, varmistavat alalle valmistuvien osaamista ja koulutuksen työelämävastaavuutta, helpottavat rekrytointia ja perehdyttämistä, varmistavat ammattikoulutuksen tasalaatuisuutta eri oppilaitoksissa ja haastavat työyhteisön oppimaan. Opiskelijan näkökulmasta näytöt tuovat opiskeluun tavoitteellisuutta, yhdenmukaistavat arviointia, lisäävät koulutuksen työelämälähtöisyyttä ja käytännölläisyyttä, mahdollistavat ammatillisen osaamisen näytön käytännössä, helpottavat työllistymistä, lisäävät opiskelumotivaatiota ja yksilöllistävät opiskelua. Opettajan näkökulmasta näytöt ohjaavat opetusta ja arviointia opetussuunnitelman ja työelämän tarpeiden suuntaiseksi, tuovat tavoitteellisuutta ja käytännölläisyyttä työssäoppimiseen, pitävät yllä omaa ammattitaitoa, monipuolistavat opiskelijan arviointia ja -menetelmiä, antavat välineitä itsearviointiin ja tietoa koulutuksen kehittämiseksi ja haastavat opettajat ja työelämän sekä opettajat keskenänsä tiiviiseen yhteistyöhön.

Näyttöjen suunnittelun ja toteutuksen helpottamiseksi on laadittu näyttöaineistot kaikkiin perustutkintoihin. Niissä määritellään kunkin tutkinnon vaatima keskeinen osaaminen ja arviointikriteerit. Näyttöaineistot voivat toimia tukimateriaalina. Ne sisältävät kaikille tutkinnoille yhteiset ohjeet näyttöaineiston käyttöön, näytön kuvauksen opintokokonaisuuksittain, näyttöympäristön määrittelyn opintokokonaisuuksittain ja arvioinnin kohteet sekä arviointikriteerit opintokokonaisuuksittain Työssäoppimisen aikana tapahtunut oppiminen huomioidaan opettajan toimesta osana opiskelijan niiden ammatillisten opintojen arviointia, joihin työssäoppiminen sisältyy.

Näyttöjen suunnittelua, toteutusta ja arviointia varten koulutuksen järjestäjän tulee perustaa yksi tai useampia toimielimiä. Toimielimessä on jäseninä opettajia, opiskelijoita, työ- elinkeinoelämän edustajia (työntekijöitä ja työnantajia tasapuolisesti) sekä koulutuksen järjestäjän edustajia. Toimielimen tehtävänä on hyväksyä näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelma (osana koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelmaa), valvoa näyttötoimintaa, päättää näyttöjen arvioijista, allekirjoittaa (toimielimen puheenjohtaja) näyttötodistukset ja käsitellä opiskelijan arviointia koskevat oikaisuvaatimukset. (<http://www.edu.fi/julkaisut/nayttoopas.pdf>, 30.03.2008)

2.10 Työsuojelu

Työssäoppimisen tullessa kiinteäksi osaksi ammatillista koulutusta ja työpaikalla vietettävän ajan pidentyessä työsuojelulliset seikat korostuvat entisestään. Vastuu opiskelijan työturvallisuudesta jakaantuu työpaikan ja oppilaitoksen kesken.

Työnantajan vastuu

Työnantajalle kuuluu vastuu opiskelijan työturvallisuudesta työssäoppimisen aikana, vaikka opiskelija ei olisikaan työsuhteessa työnantajaan. Opiskelijaan sovelletaan asianomaisen alan työturvallisuussäännöksiä ja määräyksiä samalla tavalla kuin työsuhteiseen työntekijään.

Työnantajan vastuulla ovat työpaikan turvalliset olosuhteet, laitteet, koneet sekä perehdyttämisen, opastuksen ja valvonnan järjestäminen. Esimiehen tehtävänä on perehdyttää opiskelija työturvallisuusasioihin. Myös työpaikkaohjaajan tehtäviin kuuluu varmistaa opiskelijan työturvallisuus.

Oppilaitoksen vastuu

Oppilaitoksen on huolehdittava, että opiskelijalla on mahdollisuus turvalliseen fyysiseen ja psyykkiseen työympäristöön työssäoppimisen aikana. Tämä on selvitettävä ennen työssäoppimissopimuksen solmimista. Ennen työssäoppimisjaksoa oppilaitoksen on valmennettava opiskelijaa työturvallisuusasioihin.

Opiskelijalla tulee olla riittävät perusvalmiudet turvalliseen työntekoon. Työntantajalle on tärkeää tiedottaa opiskelijan valmiuksista. Yhteistyötä työnantajan kanssa selkiyttää, jos opiskelijan ammatillisiin valmiuksiin liittyvät taidot ovat kirjallisessa muodossa. Oppilaitos vakuuttaa opiskelijat tapaturmien varalta, mutta vastuu turvallisuudesta ja perehdytyksestä on aina työnantajalla. Työnantajaa on tiedotettava sen työturvallisuusvastuusta. Työturvallisuusasioita käsitellään Työturvallisuuslaissa (299/1958).

Työturvallisuuslain lisäksi opiskelijat ovat myös nuorista työntekijöistä laaditun lain alaisia. Lakia nuorista työntekijöistä sovelletaan alle 18-vuotiaisiin työntekijöihin ja opiskelijoihin, jotka tekevät työtä työnantajan johdon ja valvonnan alaisena. Työssäoppimisjaksolla työtä ei tehdä opettajan johdolla ja valvonnassa. Työnantajan on huolehdittava siitä, ettei työ vahingoita nuoren fyysistä, psyykkistä tai siveellistä kehitystä ja ettei työ vaadi kohtuuttomia ponnisteluja. Vaarallisissa töissä ei saa käyttää alle 16-vuotiasta nuorta. Vaarallisia töitä voi tehdä 16 vuotta täyttänyt, kun on huolehdittu, ettei ole tapaturman vaaraa. Töiden edellytyksenä on ilmoitus työsuojelupiirille käyttäen esim. Sosiaali- ja terveystieteiden sivuilla löytyvää lomaketta. Nuorten työaika on myös erikseen säännelty.

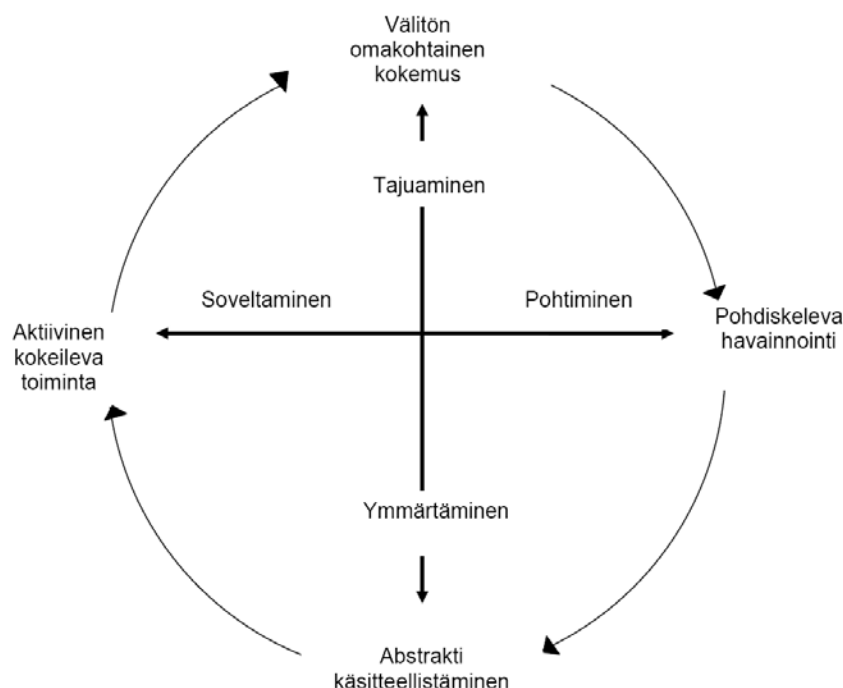
2.11 Kokemuksellinen oppiminen

Työssäoppimisessa oppijan kokemuksella on keskeinen merkitys. Työssäoppijan omakohtainen kokemus on kokonaisvaltaisen oppimisen oleellinen osa. Kokemus sinänsä ei kuitenkaan vielä takaa oppimista, vaan ratkaiseva vaihe oppimisprosessissa on se, että kokemusta pysähdytään pohtimaan ja arvioimaan. (Lehtoranta & Aalto 2003, 11.)

Jotta kokemus johtaisi oppimiseen, siihen tulee liittää kaksi tekijää: jatkuvuus ja interaktio. Jatkuvuuden periaate tarkoittaa sitä, että jokainen kokemus jatkaa jotakin aikaisemmin tapahtunutta.

ta ja muokkaa jollakin tavalla tulevia kokemuksia. Kokemukset eivät ole irrallisia. Interaktioperiaate puolestaan tarkoittaa sitä, että kokemus toteutuu yksilön ja hänen ympäristönsä välisessä vuorovaikutuksessa. (Ruohotie 2000, 138.)

Kolbin kokemuksellisen oppimisen lähestymistavassa (kuvio 1) pyritään selittämään oppimista jatkuvana syklisenä prosessina. Tällöin korostuu aktiivinen oppimisprosessi, ei niinkään oppimisen lopputuotos. Kokemuksellisen oppimisen syklissä on Kolbin mukaan neljä vaihetta. Ne ovat välitön omakohtainen kokemus, pohdiskeleva havainnointi, abstrakti käsitteellistäminen ja aktiivinen kokeileva toiminta. Sykliin kuuluvat myös kokemusten ymmärtämisen ja muuntamisen ulottuvuudet. Ymmärtämisessä on kysymys siitä, kuinka paljon oppiminen on tiedostamaton, intuitiivista kokemista ja kuinka paljon se on yleistämällä tapahtuvaa tiedostettua käsitteiden ymmärtämistä. Subjektiiivisten kokemusten avulla voidaan muuttaa teoreettisia käsitteitä itselle merkityksellisiksi. Kokemusten muuntaminen sisältää sekä aktiivista toimintaa että omakohtaista havainnoivaa pohdintaa. Se luo uusia merkityksiä aikaisemmin käsittämättä jääneille ja ongelmallisiksi koetuille asioille. (Sahlberg & Leppilampi 1994, 30.)



Kuvio 1. Kokemuksellisen oppimisen sykli (Kupias 2002, 17).

Oppimisessa on keskeistä persoonallinen ja sosiaalinen kasvu ja yksilön itsetuntemuksen lisääminen. Tärkeätä on tietoisuus omasta kasvusta sekä omien ajattelu-, oppimis- ja toimintastrategioiden kehittymisestä. Oppiminen on jatkuvaa tiedon syventämistä ja ymmärtämistä, oman tietämisen rakentamista ja oppimaan oppimista. (Kupias 2002, 18.)

Kupias (2002, 18.) mainitsee edelleen, että reflektiivinen vaihe on kokemuksellisen oppimisen keskeinen vaihe. Reflektiolla on tärkeä merkitys tiedon uudelleen muodostamisessa. Reflektio on jatkuvaa, aktiivista itsearviointia. Siinä pohditaan omaan toimintaa sekä ajattelua, käsityksiä ja uskomuksia tietoisella tasolla. Tämä johtaa uudelleen ajatteluun ja oppimiseen. Kokemus on hänen mukaansa potentiaalinen perusta oppimiselle, mutta kokemuksesta voi tulla merkityksellinen oppimiselle vain ajattelun reflektion kautta. Kokemus on merkityksellinen oppimisprosessin käynnistäjä vain silloin, kun eteen tullut tilanne ei suju aikaisempien kokemusten tuotamalla rutiinilla.

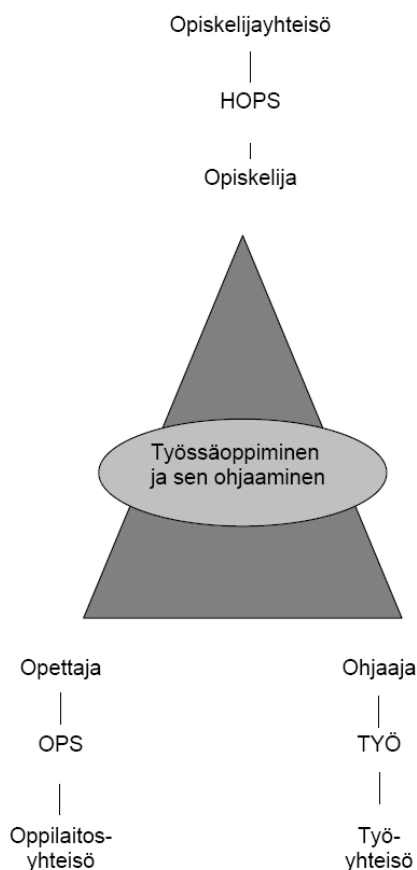
2.12 Työssäoppimisen ohjaus

Työssäoppimisen ohjausta ei voi tarkastella ilman sen kytkemistä opetussuunnitelma-työhön ja työyhteisön sosiaaliseen todellisuuteen. Ohjaus on laaja yleisnimitys tietyn-tyyppiselle kouluun ja opiskeluun liittyvälle toiminnalle. Ohjaus liittyy toisiinsa teorian ja käytännön eli koulun opit ja työpaikan todelliset työtehtävät. Tavoitteena on edistää opiskelijan ammatillista kasvua teoriaa ja käytäntöä integroimalla. Suppeampi määritelmä ohjauksesta viittaa lähinnä ohjaajan ja opiskelijan välittömään vuoro-vaikutussuhteeseen tai ohjausdialogiin ohjaajan ja ohjattavan välillä. Ohjauskeskustelu on ammatillisen keskustelun muoto, joka perustuu henkilökohtaisen vuorovaikutuksen kautta tapahtuvaan vaikuttamiseen. Opettaja on oppimisen ohjaaja, jolloin ohjaus liittyy opettajana olemisen kokonaisuuteen. Ohjaus on kohtaamisen ulottuvuus opettajan työssä. Opettajan käyttöteoria todentuu ohjauksessa ja sen voidaan ajatella sisältävän kaiken sen toiminnan opettajan työssä, kuten opetussuunnitelmien laatimisen, opetuksen valmistelun ja yhteydet koulun ulkopuolelle, joka sitten todentuu henkilökohtaisessa opiskelijan ohjaustilanteessa. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 104.)

Ohjauksen tehtävänä on edistää opiskelijan kokemuksellisen oppimisen prosessia. Ohjauksessa työtetään oppimisen ristiriitoja ja jännitteitä sekä etsitään jäsentämisen välineitä omalle ajattelulle ja kokemuksille. Kokemusten jakaminen toisten kanssa auttaa löytämään kriittiset kohdat, joita voi ryhtyä tietoisesti tutkimaan ja kehittämään. Ihminen oppii vuorovaikutuksessa toisten kanssa; hän oppii toisilta ja itseltään. Toiset toimivat ikään kuin peileinä, jolloin omien kokemusten ja ajatusten ääneen lausuminen auttaa jäsentämään, tekemään yleistyksiä ja soveltamaan uusiin tilanteisiin. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 105.)

Kokemuksellisen oppimisen mukaan oppimisen ensimmäisessä vaiheessa työpaikka-ohjaaja kartoittaa työssäoppijoiden aikaisempia kokemuksia opittavasta alueesta. Tämän jälkeen mietitään, mitä näistä kokemuksista voidaan oppia. Tässä 2. vaiheessa työpaikkaohjaaja voi tukea työssäoppijaa havainnoimaan, mitä todella tapahtui. Pohdinnan jälkeen haetaan yleistyksiä, tiivistyksiä tai teoreettisia malleja, jotka auttavat ymmärtämään kokemuksiin liittyviä ilmiöitä. Kokemuksellisen oppimisen viimeisessä vaiheessa opiskeltua teoreettista tietoa, mallia tai yleistystä kokeillaan aktiivisesti käytännössä. Oppimissykli on jatkuva. Se soveltuu erityisen hyvin työssäoppimiseen, koska siinä oppimisen tuki on mahdollista organisoida jatkuvaksi. (Kupias 2002, 19.)

Yhteisö, yhteisöllisyys on työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen liittyvä keskeinen ilmiö. Ohjaus ei tapahdu tyhjiössä, vaan jokaisella osapuolella - opettajalla, opiskelijalla ja työpaikkaohjaajalla - on yhteisö taustalla (kuviot 2). Opiskelijalla on oma viite-ryhmänsä, mm. opiskelutoverit, opettajalla taustalla on oppilaitosyhteisö kollegoineen ja työpaikkaohjaajalla työpaikan työyhteisö ja oma ammattikuntansa. Nämä kaikki taustayhteisöt ovat näkymättöminä läsnä ohjaustilanteessa ja ilmenevät muun muassa erilaisten intressien esille tulemisena ohjaustilanteessa. Taustalla on myös jokaisen omat kokemukset opiskelusta, ohjauksesta, työstä ja elämästä yleensä. (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 106.)



Kuvio 2. Toimijat työssäoppimisessa (Räkköläinen & Uusitalo 2001, 106).

2.13 Työpaikkaohjaajat

Opiskelijoiden työssäoppimista koordinoi työpaikalla työnantajan nimeämä henkilö. Hän on usein kokenut ammattilainen, joka toimii yhteistyössä ohjaavan opettajan kanssa. Työpaikkaohjaaja tutustuttaa opiskelijan työhön ja työyhteisöön sekä neuvoo, ohjaa ja valvoo työtehtävien suorittamista. Työpaikkaohjaajan vastuulla on myös huolehtia työturvallisuudesta. Työpaikkaohjaaja on haastavan tehtävän edessä ohjatessaan työssäoppijaa. Ohjatessa on kyettävä ottamaan huomioon opiskelijoiden erilaiset valmiustasot suoritua työssäoppimistehtävistä. Oppijat ovat keskenään hyvin erilaisia, osa innostuu helposti ja tarttuu ripeästi asioihin, osa voi olla hyvinkin arkoja. Opiskelija ei ole alan ammattilainen ja näin hänen tulee saada ammattinsa osaavan henkilön tukea ja ohjausta työtehtävissään. Perusteellinen tutustuminen opiskelijaan ja hänen taustoihinsa edesauttaa hyvin sujuvaa työssäoppimista. Työtehtäviä voi tavoitteiden salituissa rajoissa suunnata jonkin opiskelijan taipumusten ja mielenkiinnon mukaan. Tehtävien vaikeusastetta ja etenemisnopeutta tulee säädellä alusta lähtien.

Opiskelija on usein hiukan hämmentynyt ja jännittynyt uudesta oppimistilanteestaan. Pelko ja jännitys ovat oppimisesteitä, jos ne jatkuvat pitkään. Opiskelijaan tutustuminen auttaa purkamaan turhia pelko- ja jännitystilanteita. Erityisesti hiljaisten ja arkojen tai muuten erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden kohtaamiseen kannattaa käyttää aikaa. Ohjaajan on kerrottava ja näytettävä opiskelijalle työtehtävien ohjeistukset ja seurattava ja tuettava työn suoritusta. Neuvojen ja ohjeiden ymmärtämisen varmistamiseen kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Alkuvaiheen jälkeen opiskelijan kiinnostuminen työn sisällöstä lisääntyy. Rutiininomaiset työsuori-

tukset alkavat toimia ja ohjaaja voi keskittyä opastamaan työsuorituksissa sekä motivoida opiskelijaa tekemään tuottavaa ja laadukasta työtä oikeilla ja turvallisilla työmenetelmillä. Työtehtävien oppimisen edetessä ohjaaja avustaa ja tukee työsuoritusten entistä syvällisempää oppimista. Opiskelijan on mahdollista saavuttaa itseohjautuvuus, jolloin ohjaajan rooli on enemmän opastava ja neuvova. Tällöin ohjaaja ei anna valmiita ratkaisuja ja ohjeita, vaan opiskelijan on itse pyrittävä muodostamaan työtehtäviinsä ratkaisut, jotka ohjaaja hyväksyy. (<http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/ohjaus.html>, 16.3.2008)

Hyvän työpaikkaohjaajan ominaisuuksia:

- rohkaisee, innostaa, kannustaa
- on itse esimerkillinen
- on luova, keksii erilaisia tapoja selviytyä tilanteista
- on kärsivällinen, jaksaa toistaa ja opastaa uudelleen
- pitää työstään sekä ammattilaisena että ohjaajana
- antaa aikaa opiskelijalle
- löytää opiskelijan vahvuudet
- omaa tuntosarvet siihen, mikä otollista oppimiselle
- ohjaa, seuraa, varmistaa
- on huumorintajuinen
- tulee toimeen erilaisten ihmisten kanssa.

Työpaikkaohjaajan ei tarvitse kantaa yksin ohjausvastuuta. Hän voi saada tukea oman yrityksen ja koulun henkilöstöltä. (Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006, 27.)

Hyvää ohjaussuhdetta tukevat

- yhteinen käsitys työssäoppimisen tavoitteista
- jokin pysyvä rakenne, esim. yhteinen kahvihetki
- työpaikkaohjaajan saatavilla olo
- aika (kiireettömyys), jatkuvuus ja systemaattisuus
- monipuoliset työtehtävät
- työtehtävien vaikeusasteen kasvu opiskelijan taitojen karttuessa
- opiskelijan oma vastuu joistakin asioista
- motivointi, kannustus ja palkitseminen
- työpaikkaohjaajan oma esimerkki
- keskinäisten palautteiden antaminen
- luottamuksellisuus
- vastavuoroisuus
- työyhteisön tuki.

(Lehtoranta, Leivo & Haapasalo 2006, 32), (www.tat.fi, 16.3.2008)

2.14 Savon ammatti- ja aikuisopiston työpaikkaohjaajan koulutus

Työpaikkaohjaajat ovat tärkeässä roolissa toteuttaessa nuorten ja aikuisten ammatillista koulutusta. Pätevät työpaikkaohjaajat varmistavat työssäoppimisen aikana ammattitaidon jatkuvuuden ja tulevaisuuden ammattilaisten saannin. Työpaikkaohjaaja saa koulutuksessa tietoja ja taitoja, joita voi hyödyntää työpaikan koko henkilöstön kehittämiseen. Työpaikkaohjaajan koulutusta järjestämme Savon ammatti- ja aikuisopistolla Kuopiossa.

Työpaikkaohjaajakoulutus on maksutonta ja sen kestää kolme iltaa arkisin klo 14–17, yhteensä 12 h. Kohderyhmänä Puhdistuspalvelu-alalla ovat alan yritykset sekä alan eri työnantajat. Aikuiskoulutuksessa on muodostunut jo laaja yhteistyöverkosto Puhdistuspalvelualalle näyttöjen kautta sekä työssäoppimisessa, joten laajalti on jo koulutettu työpaikkaohjaajia. Nuorten koulutuksena ei ole Puhdistuspalvelu-alaa, se ei alana ole vetovoimainen eikä kiinnosta nuoria hakeutumaan. Yleensä nuori menee ilman koulutusta siivoamaan ja hakeutuu koulutukseen myöhemmin kun alan useammalla työpaikalla vakinaisen työsuhteen saamiseksi vaatimuksena on tutkinto ja kun hän huomaa tarvitsevansa tutkintoa. Koulutuksen tavoitteena on antaa valmiuksia työpaikkaohjaajille mm. työssäoppimisen ohjaukseen, nuorten ammattiosaamisen näyttöjen ja aikuisten näyttötutkintojen järjestämiseen sekä opastaa arviointiin liittyvissä asioissa.

Koulutuksen sisältö:

- Yleistä ammatillisesta koulutuksesta, tutkintojärjestelmät ja aikuisten näyttötutkinnot
- Työpaikkaohjaajan rooli / ohjaaminen
- Tutkintojen perusteet, ops, hops, hensu
- Oppiminen ja työssäoppiminen oppimismenetelmänä
- Työssäoppimisen ohjaaminen ja pelisäännöt
- Arviointi ja palaute työpaikalla
- Näyttöjen järjestäminen ja arviointi
- Henkilökohtaistaminen
- Tutkintokohtainen esittely; alan tutkinnot

Koulutus on maksutonta opiskelijalle.

3 JOHTOPÄÄTÖKSET JA POHDINTA

Kehittämishankkeemme lähtökohdat ja sen laajuuden huomioiden, aikaansaimme mielestämme kokonaisuuden, josta hyötyisi koko kuntayhtymämme opetushenkilöstö. Selkeästi huomasimme kuinka työssäoppimisesta löytyy materiaalia vaikka kuinka runsaasti, mutta sen saaminen sellaiseen muotoon, että se palvelee omaa koulutusyksikköä ja jopa omaa opetusalaa oli ja on haasteellista työtä, sillä niin opetussuunnitelmat kuin järjestämissopimuksetkin elävät koko ajan omaa elämäänsä. Kävimme läpi kymmeniä erilaisia opuksia ja ohjeistuksia, jotka käsittelivät työssäoppimista, kokosimme niistä näköisemme paketin, ja tietenkin työstimme ja hienosäädimme aineistoa, kollegoilta, opiskelijoilta ja tietenkin itseltämme saatujen kokemusten ja tuntojen pohjalta.

Hankkeemme käsittääkin tämänhetkisen (kevät 2008) tilanteen ja olemme käsitelleet työssäoppimisenprosessia opettaja/opiskelija/vertaisarvioija sekä työnantaja näkökannoilta. Näkisimmekin hankkeemme antavan läpileikkauksen koko työssäoppimisen sisällöstä, siihen liittyvistä erityispiirteistä ja yleisimmistä ongelmista, sekä niiden ratkaisuista. Tietenkin asioilla on aina inhimilliset tekijänsä, sillä jokainen opiskelija ja hänen työssäoppimistilanteensa on yksilöllinen ja siten uniikki kokemus.

Olemmekin pyrkineet hankkeessamme muodostamaan realistisen ja konkreettisesti asioihin paneutuvan kokonaisuuden, johon lukijan täytyy paneutua erityisellä huolella. Sillä työssäoppimisessahan on lopulta kyse siitä, että opiskelija saa sitä kautta useimmiten ensimmäisen kosketuksen tulevaan ammattiinsa ja näin hän alkaa muodostaa sen pohjalta tulevaa ammatti etiikkansa ja -ylpeyttänsä, eli näin olemme tekemässä asiansa osaavia ammattilaisia yhteiskuntaamme ja työelämämme.

Pelkistettyä ohjevihkosta tai vastaava emme lähteneet laatimaan, koska kuten jo aikaisemmin mainittiin, esimerkiksi koko talotekniikka-alan opetussuunnitelma ja samalla työssäoppimisjaksot tulevat muuttumaan lähes täysin vuoteen 2010 mennessä.

4 LÄHTEET

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (811/1998) § 5

Asetus nuorten työntekijäin suojelusta (508/1986)

<http://www.edu.fi/julkaisut/nayttoopas.pdf>, 30.03.2008

<http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/ohjaus.html>, 16.3.2008

<http://www.kuntoutussaatio.fi>, 30.3.2008

<http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tietopaketti>, 16.3.2008

<http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tietopaketti/index.html>, 23.1.2008

http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tyossa_oppiminen/ammattillinen_koulutus.html, 23.1.2008

http://www.kuntoutussaatio.fi/terttu/tyossa_oppiminen/ammattillinen_koulutus.html, 16.3.2008

<http://www.minedu.fi/OPM/Julkaisut/2002>, 16.3.2008

<http://www.tat.fi>, 16.3.2008

Kupias, P. 2002. Oppia opetusmenetelmistä. Helsinki: Edita Prima Oy

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998 ja asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630/1998) § 19 § 28

Laki nuorista työntekijöistä (998/1993)

Lehtoranta, P. & Aalto, A. 2003. Tukea työssäoppimiseen. Helsinki: Yliopistopaino.

Lehtoranta, P., Leivo, H. & Haapasalo. 2006. Miten ohjaat työssäoppijoita. Helsinki: Yliopistopaino.

Liikunta ja Tiede lehti 6/2002, Lehtori Kaisu Laasonen, LitM

Opetushallitus, Työssäoppimisen tietopalvelu.

Ruohotie, P. 2000. Oppiminen ja ammatillinen kasvu. Juva: WS Bookwell Oy.

Räkköläinen, M. & Uusitalo, I. (toim.) 2001. Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. Tampere: Tammer-Paino Oy.

Sahlberg, P. & Leppilampi, A. 1994. Yksinään vai yhteisvoimin? Yhdessäoppimisen mahdollisuuksia etsimässä. Helsinki: Yliopistopaino.

Savon ammatti- ja aikuisopiston erityisopetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma

Sosiaali- ja terveystieteiden ministeriön asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta (128/2002)

Työturvallisuuslaki (299/1958)

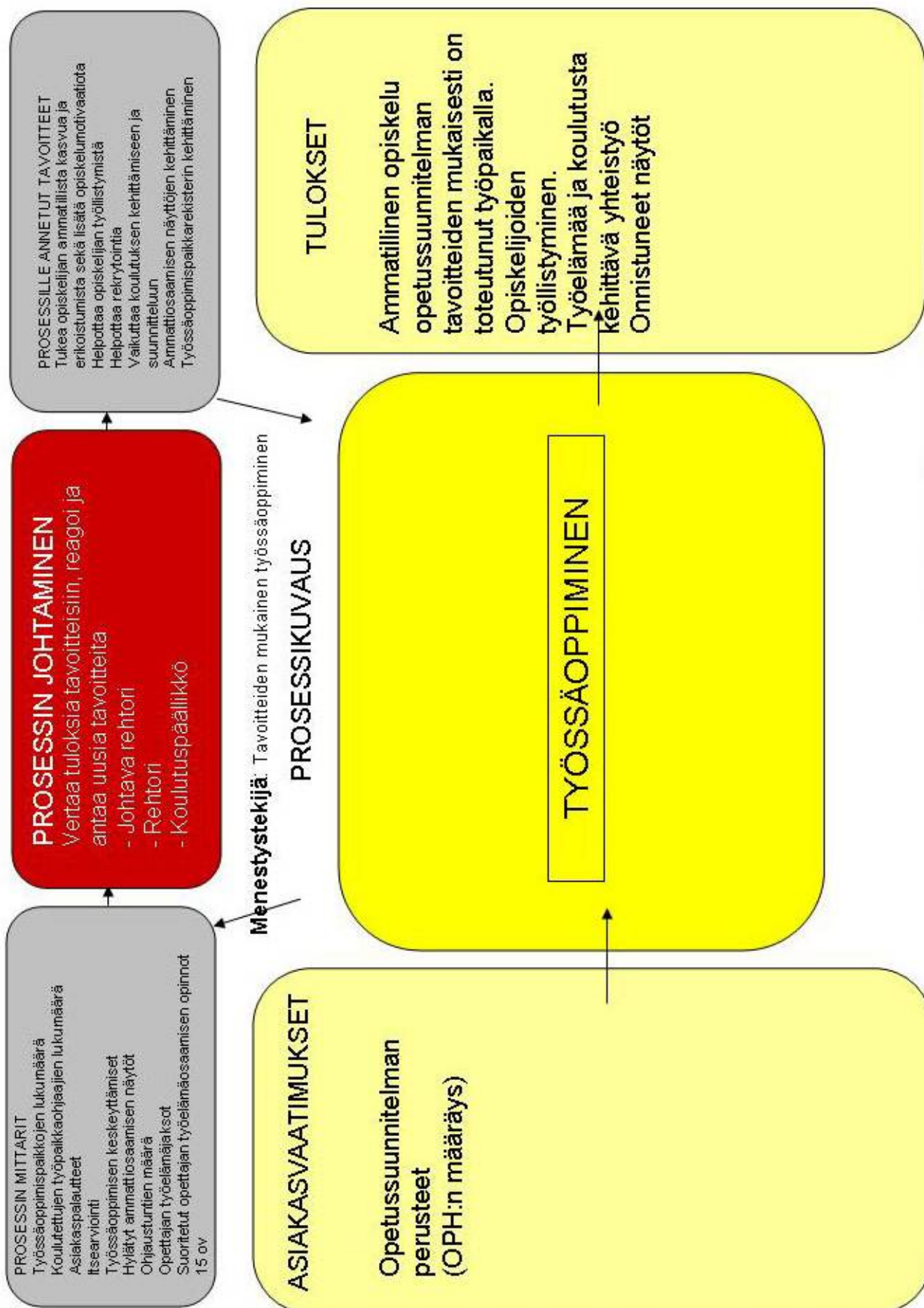
5 LIITTEET

Liite 1

Savon koulutuskuntayhtymän organisaatio

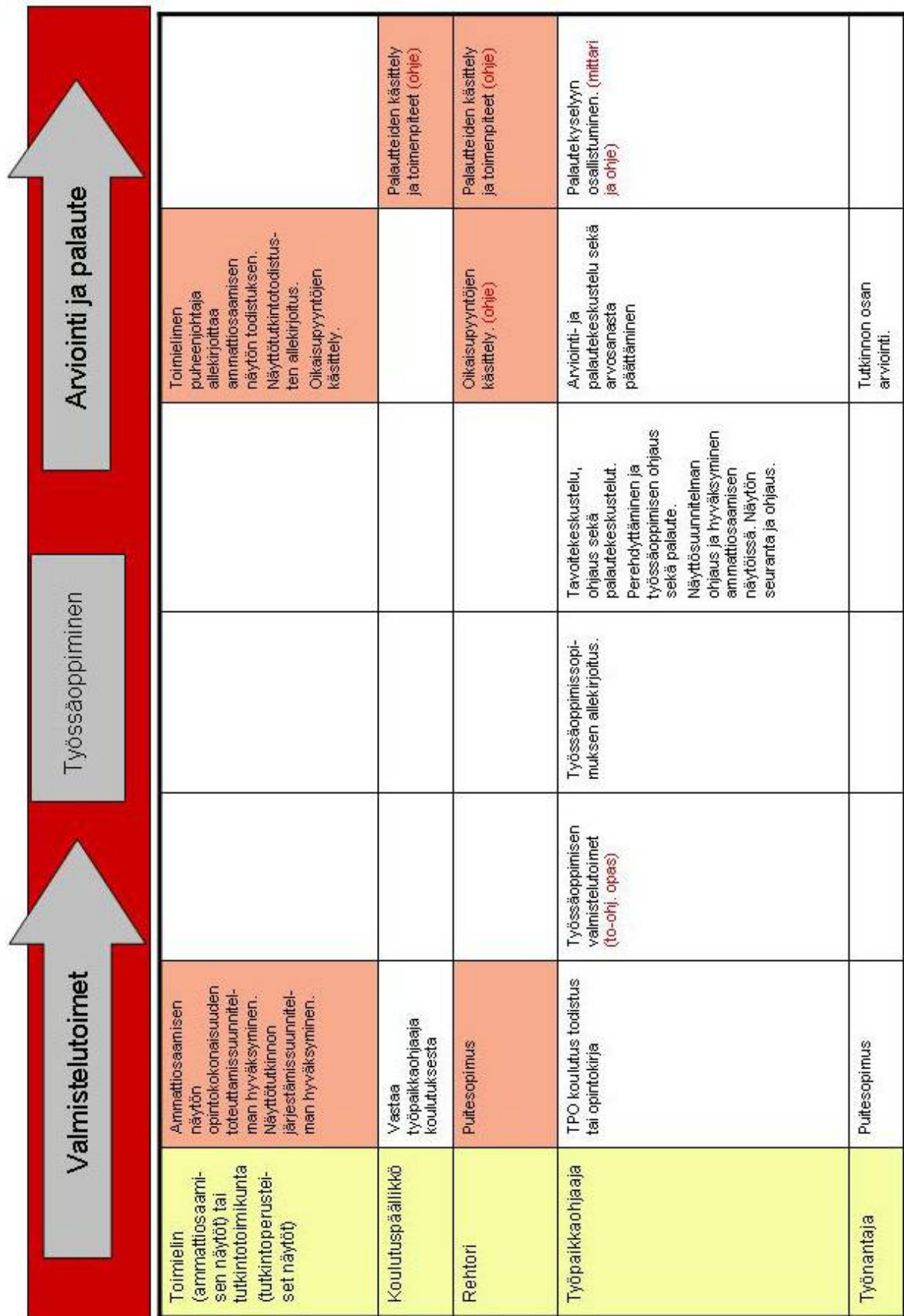
Savon koulutuskuntayhtymä – Internet/Intra 13.1.2008





SAKKY Intra - Työssäoppimisen prosessi

Liite 3



SAKKY Intra - Työssäoppimisen prosessi

Liite 4

SAVON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ		Valmistelutoimet		Työssäoppiminen		Arviointi ja palaute	
Opiskelija/ tutkinnon suorittaja	Osallistuminen ennakkoinformaatioon	Osallistuminen infotunnille Yhteydenotto työpaikkaan (opiskelijan opas/intra)	Työssäoppimisopi- muksen allekirjoitus	Henkilökohtaisten tavoitteiden laadinta. Tavoite-, ohjaus- ja palautekeskustelut. Välisarviointi (alakoht ohje) Toiminta tavoitteiden mukaisesti. Oppimispäiväkirja (alakoht) Näyttösuunnitelman laadinta. (alakoht. ohjeet) Näyttö. (ohjeet)	Osallistuminen arviointi- ja palautekeskusteluun itsearviointi Olkaisumenettely. (ohje)	Palautekyselyyn osallistuminen / otanta. (mittari) Palauteetunteihin osallistuminen.	
Koulutussihteeri				Näyttötodistusten kirjottaminen			
Ohjaava opettaja/ Työssäoppimisen vastaava	Työssäoppimispaikko- jen varaaminen/hyväksy- minen	Työssäoppimisen infotunnit ennen jakson alkua opiskelijoille. (ohj open opas/intra) Työssäoppimisen info työpajoille (ohj open opas/intra)	Työssäoppimisopi- mus ja sen allekirjoitus (Intra)	Työpaikkakäymät, tavoitekeskustelu ja muut ohjaus sekä palautekeskustelut. Mahdolliset muutokset ja toimenpiteet. Näyttösuunnitelman ohjaus ja hyväksyminen ammattiosaamisen näytöissä.	Arviointi- ja palautekeskustelu ja arvosanasta päättäminen. Toimenpiteet oikaisupyynnöissä. (ohje)	Palauteunnit	
Ryhmänohjaaja tai vastuukouluttaja	Ennakkoinformaatio työssäoppimisesta ja ammattiosaamisen näytöistä ja/tai näyttötutkinnoista opiskelun alussa (ro-kansio)				Arvosanojen kokoaminen		

Työssäoppimisen laadunvarmistus (VETOLAVA-laatukoulutus 2005)

Prosessin vaihe tai tehtävä	Kuka vastaa	Kriittiset kohdat työssäoppimisprosessin eri vaiheissa	Menetelmät, ohjaavat tiedot ym. dokumentit	Onko kunnossa (kyllä/ei)
Varmista työssäoppimispaikka	opettaja	Onko työpaikan odotukset oppilaitosyhteistyölle selvitetty? Onko työssäoppimispaikan oppimismahdollisuudet selvitetty yhteistyössä? Täyttääkö työssäoppimispaikka asetut vaatimukset? Onko työpaikkaohjaaja koulutettu? Onko työyhteisö perehdytetty?		
Tee sopimukset	opettaja	Onko koulutussopimus ja työssäoppimisopimus tehty?		
Laadi työssäoppimissuunnitelma yhteistyössä	opettaja	Onko työssäoppimisen toteuttamissuunnitelma ajan tasalla? Onko työssäoppimisjakson tavoitteet eri osapuolten tiedossa? Onko opiskelijalla kirjallinen henkilökohtainen työssäoppimissuunnitelma?		
Perehdytä opiskelija	opettaja	Onko opiskelijalla valmiudet aloittaa työssäoppimisjakso?	esim. työturvallisuuspassi, tulityökortti, työssäoppimisen valmennusjakso suoritettu	
Perehdytä työpaikkaohjaaja	opettaja	Onko työpaikkaohjaaja perehdytetty ohjaustehtävään?		
Tutustuta työpaikkaan	TPO	Onko opiskelija tutustunut yrityksen toimintaan, työtereihin ja tiloihin?		
Perehdytä oppija	TPO	Onko opiskelija perehdytetty perehdyttämissuunnitelman mukaisesti?		
Ohjaa tekemään oikein	TPO	Onko opiskelija saanut riittävästi ohjausta eri vaiheissa työssäoppimisjaksoa?		
Anna palautetta	TPO	Onko opiskelija saanut säännöllisesti rakentavaa palautetta?		
Anna vastuuta tekemisestä	TPO	Onko opiskelija saanut sopivasti vastuuta?		
Perehdy työyhteisön käytäntöihin	opiskelija			
Opi ammattiasenne	opiskelija			
Täydennä ammatillisia perustaitoja	opiskelija			
Syvennä ammattiosaamista	opettaja			
Samaistu osajaan	opiskelija			
Työskentele itsenäisesti	opiskelija			
Suunnittele ammattiosaamisen näyttö	opettaja	Onko kirjallinen näyttösuunnitelma tehty yhteistyössä? Onko opiskelija ja työpaikkaohjaaja perehdytetty arvioinnin kohteisiin ja arviointikriteereihin?		
Seuraa ja ohjaa näyttöä	opettaja	Onko opiskelija saanut tarvittavaa ohjausta näytön aikana? Onko opettaja osallistunut näytön toteutuksen seurantaan?		
Osallistu arviointiin	opettaja	Onko yhteinen arviointikeskustelu pidetty ammattiosaamisen näytön ja työssäoppimisen jälkeen?		
Osallistu ohjaukseen ja arviointiin	opettaja	Onko työpaikalle tehty sovittu määrä ohjauksikäyntejä?		
Kokoa palaute	opettaja	Onko työssäoppimisen palaute kerätty opiskelijalta ja työpaikkaohjaajalta? Onko palaute käsitelty ja tarvittavat kehitystoimenpiteet tehty? Onko työssäoppimisjakson kokemukset käsitelty opiskelijoiden kanssa? Onko työssäoppimisjakson dokumentit arkistoitu?		

Työelämäyhteistyön menestystekijät

ODOTUS				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – todellinen kuva ammatista ja ammattialasta – aito oppimisympäristö – ammattiin kasvu ja sosiaalistuminen: tietojen, taitojen ja asenteen kehittyminen – hyvät valmiudet työelämään 	<ul style="list-style-type: none"> – oman ammattitaidon kehittyminen – työn mielekkyyden lisääntyminen – tiivis ja monimuotoinen yhteistyö työpaikkojen kanssa 	<ul style="list-style-type: none"> – koulutuksen työelämävastaavuus – opettajien osaamisen ajantasaisuus – monipuolinen yhteistyö alueen elinkeinoelämän kanssa – koulutuksen kustannustehokkuus 	<ul style="list-style-type: none"> – tulevaisuuden työntekijöiden rekrytointi – kesätyöntekijöiden rekrytointi – hyvä yhteistyö oppilaitoksen kanssa – uusi tieto ja kehitysideoita 	<ul style="list-style-type: none"> – ammattitaitoisten osaajien varmistaminen tulevaisuudessa – ammatillisen koulutuksen kehittyminen – oppilaitosten ja työelämän yhteistyön lisääminen

ASIAKASVAATIMUS				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – ammattitaitoa kehittävät työ- ja oppimistehtävät – laadukkaat työpaikat – opettajan ja työpaikkaohjaajan tuki työelämälähtöinen koulutus 	<ul style="list-style-type: none"> – uuden roolin omaksuminen – työelämäverkoston luominen ja ylläpitäminen – oman osaamisen kehittämisen resursointi oppilaitoksessa 	<ul style="list-style-type: none"> – yritysten osallistuminen ops:n, työssäoppimisen ja ammatiossaamisen näyttöjen kehittämiseen – kehittämistyön organisointi ammattiopistossa – ammatillisen koulutuksen ja oppilaitoksen maine 	<ul style="list-style-type: none"> – kevyt byrokratia – joustavat käytännöt, esim. mahdollisuus vaikuttaa to-jakson ajankohtaan – opiskelijan asenne ja perustaidot kunnossa – yritysjohtajan sitoutuminen oppilaitosyhteistyöhön 	<ul style="list-style-type: none"> – oppilaitosten ja työelämän tiivis yhteistyö – työssäoppiminen min. 6 kk tutkinnossa – ammattiosaamisen näytöt osaksi ammatillisia perustutkintoja – koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä

MITEN VAATIMUKSIIN VASTATAAN = työelämäyhteistyön kriittiset menestystekijät				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – oppimistilanteiden suunnittelu yhteistyössä (oppilaitos – työpaikka) – koulutettu työpaikkaohjaaja – valmistus ja perehdytys to-jaksolle, palaute – opiskelijan sitoutuminen oppimistavoitteisiin 	<ul style="list-style-type: none"> – opettajan hyvät yhteistyötaitot – opettajien yritys-tuntemus ja työelämäjaksot – sitoutuminen jatkuvaan itsensä kehittämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> – oppilaitoksen työelämästrategia ja käytäntöjen kehittäminen – johdon tuki ja resursien kohdentaminen – palautejärjestelmä – koulutuksen laatu 	<ul style="list-style-type: none"> – tiedotus ja selkeät pelisäännöt yhteistyölle – hyvä vuorovaikutus oppilaitoksen kanssa – yritysten osallistuminen työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen 	<ul style="list-style-type: none"> – työpaikkaohjaajakoulutus – opettajien koulutus – resurssien ja edellytysten luominen – työssäoppimisen ja näyttöjen toteutuksen seuranta ja laadun arviointi

TAVOITE JA MITTARI				
Opiskelija	Opettaja	Koulutuksen järjestäjä	Yritys	Yhteiskunta
<ul style="list-style-type: none"> – osaamisen vastaaminen työelämän kanssa = ammattiosaamisen näytöt – laatuvaatimukset työssäoppimispaikalle – laatuvaatimukset työssäoppimisen ja näyttöjen ohjaukselle = ohjauksen määrä ja laatu – opiskelijan ammatillinen kasvu ja asiakastytyväisyys 	<ul style="list-style-type: none"> – opettajan työelämäverkoston laatu – innovaatiot työelämäyhteistyön kehittämiseksi – kouluttautuminen ja osaamisen kehittyminen 	<ul style="list-style-type: none"> – työelämäyhteistyön määrä ja laatu – opettajien työelämäjaksoiden määrä ja tuotetut innovaatiot asiakastytyväisyyden työssäoppimisyhteistyöstä ja koulutuksen laadusta – opiskelijoiden työllistyminen 	<ul style="list-style-type: none"> – yhteistyöprosessin toimivuus oppilaitoksen kanssa – uusien rekrytoitujen määrä oppilaitoksessa – asiakastytyväisyys 	<ul style="list-style-type: none"> – työpaikkaohjaajakoulutus – koulutettujen työpaikkaohjaajien määrä ja koulutuksen vaikuttavuus – työssäoppimispaikkojen määrä, työssäoppimisen laatu – osaamisen vastaavuus työelämän tarpeiden kanssa – opiskelijoiden työllistyminen

Itsearviointimalli yrityksille

	Opeteluvaihe (TASO 1)	Tavoitteellinen käytäntöjen kehittäminen (TASO 2)	Oma tapa toimia (TASO 3)	Jatkuva parantaminen (TASO 4)
Motiivit ja tavoitteet yhteistyölle oppilaitoksen kanssa	Tutustuminen työssäoppimisen käytäntöihin ja oppilaitoksen yhteyshenkilöihin Kokemukset työssäoppimisesta käytännössä	Johdon päätös säännöllisestä yhteistyöstä työssäoppimisessa ammattopistojen kanssa Kesätyöntekijät rekrytoidaan yritykseen työssäoppimisjaksojen avulla	Tulevaisuuden rekrytointitarpeen määrittely ja oppilaitosyhteistyön toimenpiteet tulevaisuuden rekrytointitarpeiden pohjalta Oppilaitosyhteistyö määritelty osaksi vastuullista yritystoimintaa	Yrityksen tunnetuksi tekeminen alan opiskelijoiden keskuudessa Työssäoppiminen rekrytointikanavana
Tiedottaminen ja oppilaitosyhteistyön organisointi	Tiedotus eri henkilöstöryhmille ja henkilöstölle Vähintään yksi koulutettu työpaikkaohjaaja	Toimipisteen kokoon nähden riittävä määrä koulutettuja työpaikkaohjaajia Oppilaitosyhteistyölle on nimetty vastuuhenkilö	Toimintatapojen määrittely ja toimintaohje oppilaitosyhteistyöstä Työssäoppijoilta kerätään säännöllisesti palautetta	Käytäntöjen vertailu ja muiden yritysten kokemuksista oppiminen Käytäntöjen jatkuva arviointi ja kehittäminen
Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu	Työpaikan oppimismahdollisuuksien kartoittaminen yhteistyössä opettajan kanssa Monipuoliset ja oppimista tukevat työtehtävät	Työssäoppimisjakson työtehtävien suunnittelu oppimistavoitteiden pohjalta Ammattiosaamisen näyttömahdollisuuksien tunnistaminen työpaikalla	Eri vaiheissa oleville opiskelijoille valmiit opintopolut ja näytöt Vuositason suunnitelma työssäoppimisesta ja aikataulut yhdessä ammattopistojen kanssa	Käytäntöjen jatkuva arviointi palautteen pohjalta Palautte ja aloitteellisuus oppilaitosten suuntaan esim. työssäoppimisen aikatauluista
Työssäoppimisen ohjaus ja ammattiosaamisen näytöt työpaikalla	Opiskelijan perehdyttäminen ja ohjaus työpaikkaohjaajan vastuulla Kirjallinen työssäoppijan perehdyttämissuunnitelma	Yhteinen arviointikeskustelu (opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja) jokaisen työssäoppimisjakson päättyessä. Kokemus ammattiosaamisen näytön toteutuksesta työpaikalla	Työssäoppijan ohjaukseen osallistuvat työpaikkaohjaajat ja työntekijät eri osastoilla opintopolkujen mukaan Ammattiosaamisen näytöt ovat osa työssäoppimista	Säännölliset palautekäytännöt Perehdyttämisen ja ohjauksen jatkuva ja kehittämisen palautteen pohjalta
Henkilöstön ja työpaikkaohjaajien osaamisen kehittäminen	Työssäoppimisen mahdollisuudet henkilöstön ja toimintatapojen kehittämiseen on tunnistettu Työpaikkaohjaajaksi koulutautumista tuetaan	Työpaikkaohjaajien koulutus yrityksen lähtökohdista Työpaikkaohjaajien arviointiosaamisen kehittäminen	Työssäoppiminen on kirjattu osaksi henkilöstöpolitiikka ja toimintajärjestelmää Työpaikkaohjaajien kokemusta ja osaamista hyödynnetään toimintatapojen kehittämisessä	Työpaikkaohjaajille järjestetään lisäkoulutusta säännöllisesti Työpaikkaohjaajien verkostoitumista ja kokemusten vaihtoa tuetaan
Osallistuminen ammatillisen koulutuksen kehittämiseen	Tarjotaan aktiivisesti opiskelijoille mahdollisuutta työssäoppimiseen yrityksessä Tarjotaan opettajille mahdollisuutta työelämäjaksoihin	Osallistuminen ammattopiston työelämäyhteistyön kehittämisyhteyksiin yhteistyössä muiden yritysten kanssa Työelämälähtöiset oppinäytetyöt ja projektit, asiantuntijavierailut oppilaitoksessa	Aktiivinen vaikuttaminen opetussuunnitelmiin ja koulutuksen sisältöihin sekä aloituspaikkamääriin Osallistuminen oman toimialan markkinoitiin perusopetuksen suuntaan	Monipuolinen yhteistyö koulutuksen laadun ja työelämävästaavuuden kehittämiseksi Säännöllinen yhteydenpito oppilaitoksen suuntaan

OPISKELIJAN PALAUTE TYÖPAIKKAOHJAAJALLE

Työssäoppimisen ajankohta _____ Päivämäärä _____ / _____ 200

Työpaikkaohjaaja _____

Opiskelija _____

■ Opiskelijalle: Työpaikkaohjaajasi haluaa kehittyä ohjaajana. Sinä voit tukea häntä kehittymään antamalla hänelle palautetta oman kokemuksesi pohjalta. Kiitos palautteestasi!

TYÖPAIKKAOHJAAJAN OHJAUSTAITOT	Hieman						Tosi paljon							
	1	2	3	4	5	6	1	2	3	4	5	6		
Hän toimii hyvänä esimerkkinä.														
Häneen voi luottaa.														
Hän osaa kuunnella ja keskustella.														
Hän osaa antaa rakentavaa palautetta.														
Hän osaa ottaa palautetta vastaan.														
Hän osaa tulkita tunnetiloja.														
Hän on täsmällinen.														
Hän on kärsivällinen.														
Hän on innostunut työstään.														
Hän on innostunut ohjaamisesta.														
Hän on huumorintajuinen.														
Hän osaa ratkaista ongelmia.														
Hän on oikeudenmukainen.														
Hän on johdonmukainen.														
Hän pitää kiinni sopimuksista.														
Hän osaa antaa sopivasti vastuuta.														
Hän pärjää ristiriitatilanteissa.														
Hän on kiinnostunut minun oppimisestani.														
Hän on rohkaissut minua antamaan palautetta.														
Olen saanut tehdä monipuolisia työtehtäviä.														
Olen oppinut hänen ohjauksessaan.														

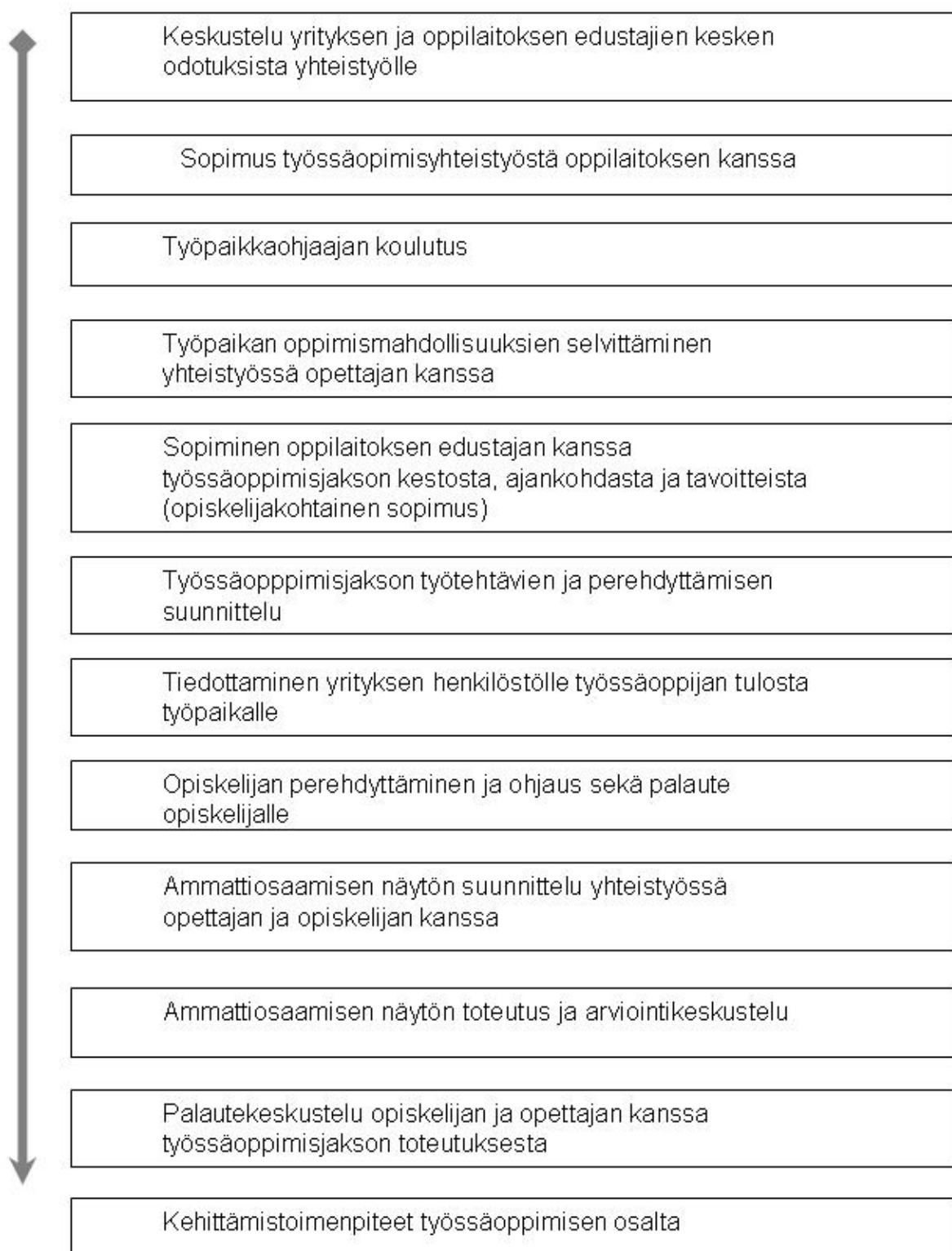
ESIMERKKI

	1	2	3	4	5	6
Hän toimii hyvänä esimerkkinä.					X	

Mihin asioihin olet ollut tyytyväinen työssäoppimisjaksolla? _____

Mitä asioita pitäisi tehdä toisin seuraavan työssäoppijan/työssäoppimisjakson kohdalla? _____

Miten työssäoppiminen käynnistyy työpaikan näkökulmasta?



VAHVUUDET OHJAAJANA**OHJAUSTAIDOT**

Suunnittelutaidot
 Kiinnostus opiskelijaa kohtaan
 Opiskelijan tilanteen ja tavoitteiden tuntemus
 Halu oman osaamisen jakamiseen
 Halu ohjaajana toimimiseen
 Halu kehittyä ohjaajana
 Kyky antaa palautetta
 Kyky vastaanottaa palautetta
 Sopimuksista kiinni pitäminen
 Johdonmukaisuus

KEHITTYMISTARPEET OHJAAJANA**OHJAUSTAIDOT**

VUOROVAIKUTUSTAIDOT

Kyky kuunnella ja keskustella
 Yhteistyötaidot
 Viestintätaidot
 Neuvottelutaidot
 Tiedonjakamisen taito
 Ongelmanratkaisutaidot
 Sitoutuminen työskentelyyn

VUOROVAIKUTUSTAIDOT

AMMATILLINEN OSAAMINEN

Laaja näkemys alan työtehtävistä
 Ammatillinen koulutus ja kokemus
 Käytännön työtehtävien osaaminen
 Erilaisten työskentelytapojen osaaminen
 Oman organisaation tuntemus
 Oman työyhteisön tuntemus

AMMATILLINEN OSAAMINEN



TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI

Lomakkeella arvioidaan opiskelijan ammatillista kasvua opintojen loppuvaiheeseen sijoittuvan työssäoppimisjakson aikana. Arviointi annetaan mielellään kerran jakson kuluessa (**arvio 1**) sekä jakson päätteeksi (**arvio 2**). Työpaikkakouluttaja ja opiskelija merkitsevät arvosanan samalle lomakkeelle.

Opiskelijan nimi: _____

Työssäoppimispaikka ja -aika: _____

AMMATILLINEN KASVU					
Yksi arvosana kohtiin 1 - 3		Työpaikkakouluttaja merkitsee arvosanan tummennetulle alueelle.		Arvio 1	Arvio 2
1. AMMATILLINEN OSAAMINEN ■ ammattitiedon hallinta ■ työn laatu	Opiskelija hallitsee hyvin asiayhteydet. Hän osaa työskennellä itsenäisesti. Työn laatu on korkea ja luotettava.	Kiitettävä (5)			
	Opiskelija hallitsee useimmiten asiayhteydet. Hän osaa toimia itsenäisesti. Työn laatu on yleensä hyvä.	Hyvä (3, 4)			
	Opiskelija tietää osittain asiayhteydet. Hän tarvitsee vielä ohjausta. Työn laatu on vielä pintapuolista.	Tyydyttävä (1, 2)			
2. SUUNNITTELU- JA KEHITYS- VALMIUDET ■ suunnittelu, ■ oman työn arviointi, ■ kehittäminen, ■ innovointi, ■ luovuus	Opiskelijan toiminta on hyvin suunnitelmallista. Se on työtä kehittävää ja luovaa.	Kiitettävä (5)			
	Opiskelija toimii yleensä järjestelmällisesti. Toiminta on osallistuvaa, työtä kehittävää.	Hyvä (3, 4)			
	Opiskelija toimii vielä epäsystemaattisesti. Toiminta on toteuttavaa, rutiininomaista.	Tyydyttävä (1, 2)			
3. TYÖELÄMÄN SOSIAALISET TAIDOT ■ käyttäytyminen, ■ kohteliaisuus ■ vuorovaikutus ■ yhteistyökyky ■ tiimityö	Työskentely on vuorovaikutusta edistävää, huomaavaista, yhteistyötä hyvin edistävää. Opiskelija osaa toimia tiimissä.	Kiitettävä (5)			
	Toiminta on avointa, kohteliasta, yhteistyötä tukevaa ja avuliasta.	Hyvä (3, 4)			
	Toiminta on odottavaa, yleensä kohteliasta. Opiskelija tarvitsee vielä ohjausta yhteistyöhön.	Tyydyttävä (1, 2)			

Työpaikkakouluttajan (ohjaajan) kommentteja: _____

Leppävirralla/ 200....

.....
Työpaikkakouluttaja

.....
Opiskelija



PALAUTE TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLTA

Tällä lomakkeella työyhteisössä opiskelijoita **ohjanneilla** on mahdollisuus antaa palautetta työssäoppimisyksikön onnistumisesta. Saatu palaute käsitellään luottamuksellisesti.

Työssäoppimispaikka:.....

Työpaikkakouluttaja/ohjaaja:

Opiskelijan nimi :

Työssäoppimisen ajankohta:

	Samaa mieltä	rastita janalle)	Eri mieltä
1. Työssäoppimispaikalle oli hyötyä opiskelijan työpanoksesta	_____	_____	
2. Opiskelijalle löytyi helposti soveltuvia työtehtäviä	_____	_____	
3. Opiskelijan ohjaukseen oli riittävästi resursseja	_____	_____	
4. Oppilaitokselta saatiin riittävästi tietoa ja tukea	_____	_____	

Toivomuksia ja kehittämissuhteita:

.....

.....

.....

.....

Leppävirralla ___/___ 200__

.....
(arvioijan allekirjoitus ja nimenselvennys)

