



Tampereen ammattikorkeakoulu

# AMMATILLINEN OPETTAJAKORKEAKOULU

Opettajankoulutuksen kehittämishanke

## KOKEMUKSIA JA TEORIAA TYÖSSÄOPPIMISESTA

Minna Laitila

Maija-Liisa Pajula

Päivi Puupponen

Aana Vainio

2006

## Tiivistelmä

LAITILA MINNA, PAJULA MAIJA-LIISA, PUUPPONEN PÄIVI, VAINIO

AANA: Kokemuksia ja teoriaa työssäoppimisesta

Tampereen ammattikorkeakoulu

Opettajankoulutuksen kehittämishanke 37 s + 24 liitesivua

Ryhmän opettaja Regina Nurmi

Huhtikuu 2006

Asiasanat: työssäoppiminen, ohjaaminen, työpaikkaohjaaja, opettaja, opiskelija, yhteistyö, kehittäminen

## TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeessamme olemme pohtineet teorian ja kertyneiden kokemusten kautta ammatillisen työssäoppimisen taustaa, tavoitteita ja toteutumista eri tilanteissa. Olemme perehtyneet eri tahoilla – säädöksissä, opetushallituksen opetussuunnitelmien perusteissa, oppilaitosten opetussuunnitelmissa, työpaikoilla - määriteltyihin ja asetettuihin työssäoppimisen teoreettisiin tavoitteisiin ja lähtökohtiin. Työssäoppimisen teoriaa olemme peilanneet eri tahojen – tutkijoiden, opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien – kokemuksiin työssäoppimisesta, ja erityisesti sen onnistumisen edellytyksiin.

Lopuksi olemme koonneet ajatuksia työssäoppimisen kehittämiseksi: Millaisia odotuksia työssäoppimisen eri toimijatahoilla on ja, miten odotuksiin voitaisiin vastata niin, että työssäoppimiselle asetettujen tavoitteiden saavuttaminen toteutuisi parhaiten?

Työnantajien ja oppilaitosten edustajien, sekä opettajien että opiskelijoiden, välisen yhteistyön kehittäminen edelleen on tärkein työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavista seikoista. Työssäoppimisen ohjaamiseen eri tahoilla varattava aika, yhteisten tavoitteiden luominen ja mahdollisiin ongelmatilanteisiin varautuminen asettuvat kohdalleen ainoastaan riittävän yhteistyön tuloksena. Työssäoppimisjaksojen suunnittelu, toteuttaminen ja erityisesti arviointi olisi tehtävä sovussa niin, että eri toimijoiden mielipiteet ja tavoitteet huomioidaan tasapuolisesti.

## Sisällysluettelo

1 TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISISSA PERUSTUTKINNOISSA .....	4
2 TYÖSSÄOPPIMISEN LÄHTÖKOHTIA.....	5
2.1 Työssäoppimisen määritelmä .....	5
2.2 Työssäoppimisen jakso ammatillisissa perustutkinnoissa.....	6
2.3 Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia.....	8
3 TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLE VALMENTAUTUMINEN OPPILAITOKSESSA .....	11
3.1 Työssäoppimisen osuus opinnoista ja siihen ohjattavat resurssit.....	11
3.2 Työssäoppimisjaksoihin valmistautuminen ja paikkojen valinta .....	12
3.3 Paperityöt – tietoa, ohjeita, tukea ja palautetta.....	15
3.4 Opimmeko – jaettu työn ilo .....	17
4 TYÖSSÄOPPIMINEN TYÖPAIKALLA .....	18
4.1 Työpaikkaohjaajan rooli työssäoppimisessa .....	18
4.2 Opettajan rooli työssäoppimisessa .....	21
4.3 Opiskelija työssäoppijana.....	23
4.4. Aikuisopiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta .....	25
5 OPPILAITOKSEN OPETTAJAN JA TYÖPAIKKAOHJAAJAN YHTEISTYÖ	27
5.1 Työssäoppimisen ohjaajien yhteistyön tavoitteet.....	27
5.2 Yhteistyön toteutus .....	28
5.3 Yhteistyön keskeisimmät ongelmat.....	29
5.4 Yhteistyön kehittäminen.....	30
6 EVÄITÄ TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMISEKSI .....	32
LÄHTEET .....	35
 Liitteet:	
LIITE 1 .....	38
LIITE 2 .....	42
LIITE 3 .....	44
LIITE 4.....	45

# 1 TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISISSA PERUSTUTKINNOISSA

Työssäoppimista säätelevät laki (630 / 1998) ja asetus (811 / 1998) ammatillisesta koulutuksesta. Vuoden 1999 alusta voimaan astuneen lainsäädännön myötä työssäoppimisen osuus ammatillisesta koulutuksesta on korostunut. Työssäoppimisen toteutusta ohjaavat lisäksi työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Työssäoppimisen kehittämiseen on jonkin verran osoitettu erillisiä taloudellisia resursseja sekä kansallisella tuella että Euroopan sosiaalirahaston kautta.

Työpaikoilla tapahtuva oppiminen on merkittävä osa ammatillisia tutkintoja. On tärkeää, että opiskelijat saavat tutustuessaan työelämään realistisen kuvan työnteosta. Ohjaaminen sekä työhön että oppimistavoitteisiin on hoidettava hyvin. Työnantajalla, työpaikkaohjaajalla, oppilaitoksen opettajalla sekä opiskelijalla on omat tehtävänsä järjestettäessä ja toteutettaessa työssäoppimista.

Tulemme tarkastelemaan ammatillisiin tutkintoihin liittyen oppilaitoksen, erityisesti oppilaitosta edustavan opettajan, roolia opiskelijan valmentamisessa työssäoppimisjaksolle, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan roolia työssäoppimisjakson aikana sekä oppilaitoksen opettajan ja työpaikkaohjaajan välistä yhteistyötä.

Eri oppilaitoksissa ja kouluasteilla käytetään erilaisia käsitteitä työssäoppimisjaksolla tai työharjoittelussa olevasta opiskelijasta, oppijasta, työssäoppijasta tai työharjoittelijasta. Tässä työssä kyseisiä toisilleen läheisiä käsitteitä on käytetty synonyymeinä toisilleen.

Käytännössä työssäoppimista toteutetaan ainakin kolmella eri tavalla:

- ”aito”, palkaton työssäoppimisjakso
- ”oppisopimusmainen”, palkallinen, työsopimuksellinen jakso
- sosiaali- & terveysalalla koulutettu työpaikkaohjaaja on aina olemassa erikseen ja työnantajalle maksetaan työssäoppijoiden ohjaamisesta

Me tarkastelemme työssäoppimista ja sen ohjausta tilanteissa, joissa työssäoppiminen on pääsääntöisesti palkatonta oppilaitoksen opettajan sekä työpaikkaohjaajan yhdessä ohjaamaa ammatillisen perustutkinnon suorittamiseen tähtäävää tavoitteellista oppimista.

Vuonna 2006 alkavien opintojen myötä nuorisoasteen näytöt työpaikoilla tulevat olemaan suuri muutos myös työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen. Muutos on kuitenkin vasta alkuvaiheessa, ja kokemuksia on kertynyt vain vähän lähinnä pilottihankkeista. Tarkastelemmekin työssäoppimista siten edelleen yleisesti ohjauksen ja oppimisen kannalta työelämänäyttöjä erikseen korostamatta.

Jos työssäoppiminen on suunniteltu ajallisesti ja sisällöllisesti ammattialaan sekä työelämään pohjautuvaksi, työelämänäyttöjen sijoittaminen työssäoppimisjaksoille onnistunee pääsääntöisesti helposti. Jos taas työssäoppimisjaksojen toteutus on suunniteltu oppilaitoslähtöisesti esimerkiksi ajallisesti, tarvitaan suurempia muutoksia ja resursseja esimerkiksi oppilaitoskohtaisen opetussuunnitelman uusimiseen.

## 2 TYÖSSÄOPPIMISEN LÄHTÖKOHTIA

### *2.1 Työssäoppimisen määritelmä*

Opetushallituksen (2002, 5) määritelmän mukaisesti työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestämismuoto, jossa tutkinnon tavoitteista tietty osa opitaan työpaikalla. Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Perustavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla opetussuunnitelman perusteissa määritellyn osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta.

Pohjosen (2001, 226 – 227) määritelmän mukaan työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Kokeneen mentorin ohjauksessa reflektiivisesti, kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana, työssäoppiminen varmistaa sekä edistää ammattitaidon, osaamisen ja metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa. Mento-

rilla on kokemusta ohjaajana toimimisesta, ja hän hallitsee myös opeteltavan työkonaisuuden.

Pohjonen (2005, 84) on koonnut joitakin työssäoppimisen onnistumisen periaatteita:

- Oppimisen tulee olla organisoitua, ohjattua ja tavoitteellista.
- Oppimisen tulee tapahtua työpaikalla tai aidossa työympäristössä.
- Ammatin vaatima osaaminen opitaan työelämässä sekä formaalien opintojen avulla.
- Osaamisen vaatimukset tulee tunnistaa, jotta niihin osataan vastata.
- Opiskelijan reflektiivisten valmiuksien merkitys on tärkeä.
- Elämäkokemuksen merkitys: Jo opittu on otettava huomioon prosessia kehitettäessä.
- Kokemusten kautta tapahtuva ajattelu ja oppiminen korostuvat.
- Yhteistoiminnallinen oppiminen kollegoiden kanssa ja kollegoilta on tärkeää.
- Oppimisen kokonaisuudet on räätälöitävä opiskelijan osaamisesta ja työelämän tarpeista lähtien.
- Opiskelijan motivaatiolla on merkitystä.

Pohjonen (2005, 7) esittää Opetushallituksen (1999) asettamat työssäoppimiselle yleiset tavoitteet:

- koulutuksen työelämävastaavuuden lisääminen,
- ammattitaitoisen työvoiman saannin helpottaminen yrityksiin,
- työelämän pelisääntöjen ja toimintatapojen tekeminen tutuksi,
- ammatillisen osaamisen syventäminen,
- nuorten työmarkkinoille siirtymisen helpottaminen,
- työmarkkinatietoisuuden lisääminen,
- opettajien ja asiantuntijoiden vaihdon helpottaminen,
- ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuuden vahvistaminen.

## *2.2 Työssäoppimisen jakso ammatillisissa perustutkinnoissa*

Oman ammattikunnan jäsenenä toimiminen on aina ollut osa ammattiopetusta, mutta osittain nykyisten ammattien moninaisuuden takia, osittain muista yhteiskunnallis-

ta syistä työssäoppimisen jakso sisällytettynä jo perustutkintoon koetaan entistä tarpeellisemmaksi. Ihmisenä kasvaminen on aina osa oppimista, mutta persoonallisuuden kehittyminen korostuu nykykouluissa kaikilla asteilla, myös ammattiopinnoissa. Yhteiskunnan jäsenenä toimiminen taas on suhteellisen uusi näkökulma ammatillisessa opetuksessa, joka on osaltaan sisällytetty työssäoppimisenkin tavoitteisiin.

Ammatillisen peruskoulutuksen opetussuunnitelmiin on pitkään sisällynyt työharjoittelua tai niin sanottua käytännön opiskelua, mutta työssäoppimisen määrä ja toteuttamistavat ovat vaihdelleet koulutusaloittain. Harjoittelun lisäksi koulutukseen on kautta aikojen kuulunut oppilaitoksessa tapahtuvaa työnopetusta.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (630 / 1998) antaa puitteet työpaikoilla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävälle koulutukselle, jolla tarkoitetaan työssäoppimista sekä oppisopimuskoulutusta. Lain 12 §:ssä todetaan, että tutkinto sisältää, sen mukaan kuin opetussuunnitelmassa määrätään, ammatillisia opintoja ja niitä tukevaa työssäoppimista. Sama asia on kirjattu myös asetukseen ammatillisesta koulutuksesta (811 / 1998). Ammattikorkeakoulutusta koskevassa lainsäädännössä puhutaan edelleen ammattitaitoa edistävästä harjoittelusta. (Pohjonen 2005, 41.)

Kaikkiin ammatillisiin perustutkintoihin sisältyy työssäoppimista. Amatillisten perustutkintojen laajuudesta, 120 opintoviikosta, työssäoppimisen osuus on vähintään 20 opintoviikkoa. (Opetushallitus 2002, 5.) Työssäoppiminen voidaan suorittaa tutkinnon eri vuosina useina jaksoina, joten yksittäisten työssäoppimisjaksojen pituus vaihtelee eri oppilaitosten opetussuunnitelmien mukaisesti ja opintojen eri vaiheissa lyhyistä viikon tai kahden ammattialaan tutustumisista useiden kuukausien, jopa lukukauden pituisiin työelämäjaksoihin.

Opetussuunnitelmissa opintokokonaisuudet on muodostettu työelämän tehtäväkokonaisuuksia vastaaviksi. Opetussuunnitelman perusteissa määritellään tutkinnossa vaadittava ammattitaito sekä opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt. Työssäoppimisen tavoitteet johdetaan siten suoraan opetussuunnitelman perusteista. Työpaikka-kohtaiset tavoitteet asetetaan työpaikan edustajan, opettajan ja opiskelijan yhteistyönä. On tärkeää, että kaikki osallistuvat tahot ovat työssäoppimisen tavoitteista tietoisia ja yksimielisiä. (Opetushallitus 2002, 5.)

Työssäoppiminen on kiinteä osa opetussuunnitelman mukaista ammatillista tutkintoa. Opetusministeriön päätöksen mukaan ammatillisten tutkintojen uudistaminen, ja siten myös työssäoppimisen kehittäminen, toteutetaan koulutuksen yleisesti käytettävissä olevilla resursseilla. Työssäoppimiseen on siis käytettävissä oma osuutensa samoista resursseista kuin koulutuksen muuhunkin toteuttamiseen, ei enempää eikä vähempää. Käytännössä työssäoppimisen toteuttaminen suunnitellusti ja tavoitteiden mukaisesti edellyttää työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyön lisääntymistä entisestään.

Pohjonen (2005, 4) näkee opettajilta ja oppilaitoksilta edellytettävän erityistä aktiivisuutta yrityskontaktien luomiseksi ja joustavuutta uudenlaisen koulutuskäytännön sisäistämiseksi. Paitsi että tarvitaan opiskelijoita ottavia yrityksiä, on työpaikalla myös kyettävä turvaamaan opiskelijoille asianmukainen ohjaus. Tietenkin myös jokaisen opiskelijan oma rooli, oppimisvalmius ja aktiivisuus korostuvat työssäoppimisen onnistumisessa.

Työssäoppimisesta vastaavan työpaikan henkilökunnan resurssoinnista vastaa työnantaja. Resurssitarve vaihtelee tilanteen mukaan suuresti. Osalla työpaikoista on pitkä kokemus ja koulutetut työpaikkaohjaajat. Osalla, usein pienillä työpaikoilla, ei ole kouluttajakokemusta omaavia ohjaajia. Pienillä työpaikoilla muutkin mahdollisuudet ja resurssit ovat rajalliset verrattuna suurempiin työnantajiin.

Koska opettajilla ohjaus- ja valvontamatkoihin käytettävä aika ja kustannukset vaihtelevat, on oppilaitosten työssäoppimisen resurssit kohdennettava aina tapauskohtaisesti. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on osoittaa opiskelijoille ja opettajalle oikeudenmukaiset resurssit työssäoppimisen toteutukseen ja ohjaukseen. (Opetushallitus 2002, 15.)

### *2.3 Työssäoppimisen teoreettisia lähtökohtia*

Pohjonen (2005, 120) on rakentanut työssäoppimisen viitekehystä, joka auttaa hahmottamaan työssäoppimisen erilaisia osatekijöitä. Keskeisiä tekijöitä ovat kokemuk-



sellinen oppiminen, reflektiivisyys, jatkuvuus, siirtovaikutus, vuorovaikutus, yhteistoiminnallinen oppiminen, kontekstuaalisuus, ohjaus ja mentorointi, aktiivisuus, motivaatio sekä kvalifikaatiovaatimukset.

Pohjonen (2005, 86 - 90) referoi Deweyn näkemyksiä, joiden mukaan oppimisen filosofia lähtee siitä, miten oppiminen tapahtuu kokemuksen kautta. Oppimisen ja opettamisen varsinainen ongelma on saada oppijat motivoitua ottamaan selvää tapahtuneista asioista niin, että kokemuksia voidaan käyttää tulevaisuudessa kehittämisen hyväksi. Kokemuksellisessa oppimisessa oppija perustaa uuden oppimisensa aina aiempien kokemusten varaan. Näin ollen työssäoppimisen eräs merkittävä piirre on huolehtia kokemusten jatkuvuudesta. Oppijoita tulee kannustaa ymmärtämään oma merkityksensä sosiaalisessa yhteisössä. Toisaalta työtehtävien tulee olla todellisia, ja niillä tulee olla merkitystä työprosessissa. Vapaa kommunikaatio, ideoiden vaihto ja aiemmat kokemukset ovat oppimistapahtumassa merkittäviä. On kuitenkin huomioitava myös, että kasvulle on tyypillistä jatkuvuus, joka perustuu oppijan intentioihin ja vuorovaikutukseen, sekä se, että oppija itse määrittelee kasvunsa suunnan.

Pohjonen (2005, 87) korostaa, että työssäoppimisessa on varmistettava oppimiskokonaisuuden kiinnittyminen siten, että opiskelijaa ohjataan ymmärtämään omien kokemustensa aktiivinen hyödyntäminen ja muokkaaminen prosessin aikana. Kokemuksellisessa oppimisessä pohjana on se, että oppiminen ymmärretään yksilön omakohtaiseen kokemukseen perustuvaksi tiedon rakentamisprosessiksi, jossa on keskeisesti mukana toiminnassa saatujen kokemusten reflektointi.

Yksi kokemusoppimisen perusprosesseista on reflektio, joka vahvistaa opittua käyttäytymistä ja johtaa uusiin tai korkeamman tason abstraktioihin. Oppimisen yhteydessä reflektio voi olla myös yhteistoiminnallisesti tapahtuvaa sosiaalista pohdintaa. Alkuperäinen kokemuksellisen oppimisen malli korostaa yksilökeskeistä lähestymistapaa. Työssäoppiminen tapahtuu kuitenkin yhä useammin pienryhmissä ja yhteistyöverkostoissa, mikä on korostanut yhteistoiminnallisen oppimisen merkitystä. Työssäoppimisen ohjaukseen liittyvä palautteen antaminen ja saaminen mahdollistaa kokemusten reflektion. Palaute on kehittävän ja uutta rakentavan oppimisen edellytys työyhteisössä. (Pohjonen 2005, 87 – 90.)

Pohjonen (2005, 91 – 95) tarkastelee ammatilliseen kasvuun liittyvää oppimisen itsesääteilyä, joka on sidoksissa tahdonalaiseen kontrolliin ja motivaatioon. Tärkeän tiedon erottaminen vähemmän tärkeästä ja siihen keskittyminen, avun pyytäminen tarvittaessa kouluttajalta tai opiskelijatoverilta sekä suotuisan oppimisympäristön järjestäminen liittyvät oppimistapahtuman aikaiseen toiminnan kontrollointiin. Itsesääteilyyn liittyviä motivaatioanaalisia tekijöitä ovat mm. usko omaan kykyihin ja mahdollisuuksiin sekä opiskeluun sitoutuminen liittyvät motivaatioon. Motivaatio-prosessissa oppijan odotuksilla ja arvoilla on tärkeä merkitys. Motivaatio ja toimintaan sitoutuminen luo edellytykset oppimiselle. Oppimisprosessia ohjaa ja tarkkaavaisuutta säätelee toiminnan kontrolli. Itse-reflektio mahdollistaa oppimiseen liittyvien kokemusten tarkastelun ja niiden merkityksen arvioinnin.

Pohjosen (2005, 91 – 92) mukaan jatkuvassa muutoksen tilassa olevan työelämän tilanteita varten on syntynyt kehittävän siirtovaikutuksen käsite. Peruslähtökohta kehittävälle siirtovaikutukselle on se, että merkityksellinen oppiminen on yhteisöllinen tapahtuma, jossa hyödynnetään mm. sosiaalista vuorovaikutusta. Pohjonen näkee lupaavimpina keinoina työssäoppimisen kehittämisen kannalta erilaiset oppijan ja sosiaalisen kontekstin vuorovaikutukseen perustuvat ajattelutavat. Kehittävän siirtovaikutuksen tavoitteena on kehittää työpaikan toimintoja sekä tuottaa opiskelijalle, työpaikalle ja opettajalle välineitä uuden kohtaamiseen yhteistoiminnallisen prosessin kautta. Yhteistoiminnallinen, kehittävä työtapa siirtyy tilanteesta toiseen niin työpaikoilla kuin oppilaitoksessakin.

Pohjonen (2005, 98) korostaa, että työssäoppimisessa on huomioitava yksilöiden oppimisen erilaisuus ja sosiaalisen ympäristön moninaisuus sekä näiden yhdistelmä. Näin se, että sosiaalinen ympäristö vaikuttaa eri tavoin kuhunkin yksilöön.

### 3 TYÖSSÄOPPIMISJAKSOLLE VALMENTAUTUMINEN OPPILAITOKSESSA

#### *3.1 Työssäoppimisen osuus opinnoista ja siihen ohjattavat resurssit*

Jo ammatillisen koulutuksen alkuvaiheessa oppilaitoksessa toimivan työssäoppimisen ohjaajan tehtävänä on korostaa työssäoppimisen osuuden merkitystä opinnoissa. Tämä voidaan hoitaa esimerkiksi opintojen aloitushaastattelujen yhteydessä myös luokanvalvojan tai ryhmänohjaajan toimesta. Työssäoppimisjaksohan muodostavat sekä ajallisesti että sisällöllisesti merkittävän osuuden opiskelijan tulevasta ammattiopinnoista. Ensimmäistä perustutkintoaan suorittava kerää vähintään 20 / 120 opintoviikkoa tai 30 / 180 opintopistettä työssäoppien. Työssäoppimisen osuus opinnoista on siten minimissään 16 %, kun lasketaan mukaan kaikki opintojaksot, myös yhteiset ja vapaasti valittavat jaksot. Toista tutkintoaan suorittaville työssäoppimisen osuus on vielä suurempi: esimerkiksi 20 / 80 opintoviikkoa tai 30 / 120 opintopistettä, joka vastaa 25 % eli neljännestä suoritettavista ammattiopinnoista.

Ryhmänohjaajan työnantajan eli koulutuksen järjestäjän on tarjottava resurssit työssäoppimisen järjestämiseen ja ohjaamiseen. Opettajien yhtenä tehtävänä on oppilaitoksen eli työnantajansa osoittamalla resurssilla solmia yhteyksiä oman alan työpaikkoihin, ja niissä toimiviin mahdollisiin työpaikkaohjaajiin. Oppilaitoksen lähialueella toimiville työpaikoille voidaan järjestää oppilasvierailuja jo heti koulutuksen alkuvaiheessa sopivien opetuskokonaisuuksien yhteydessä. Opintokäynti palvelee parhaimmillaan yritystä, oppilasta ja opettajaa (Opintokäynnit koulujen ja yritysten yhteistyössä 2001). Myös opiskelupaikkakunnan lähialueen ulkopuolelta tulevia opiskelijoita voidaan kannustaa tutustumaan oman kotipaikkakuntansa / asuinalueensa potentiaaliin työpaikkoihin. Ammattialan yrittäjiä ja vanhoja työntekijöitä kuin myös oppilaitoksesta jo valmistuneita nuoria ammattilaisia voidaan kutsua oppilaitokseen kertomaan työtehtävistään ja alan uutuuksista, jotta yhteydet työelämän ja oppilaitoksen välillä toimivat ja säilyvät elävinä.

Työssäoppimisesta on tarjolla lukuisia erinomaisia oppaita sekä paperilla että sähköisesti, näiden saatavuus niin oppilaille, ryhmänohjaajille kuin oppilaitoksen muille opettajille ja työelämän edustajille tulisi varmistaa esim. tarjoamalla ajantasaista listaa sopivista Internet-sivustoista ja oppilaitoksella olevista oppaista työssäoppimiseen liittyvien tapahtumien, opetuksen ja ohjauksen yhteydessä. Liitteessä 3 on eräs esimerkkilista työssäoppimiseen liittyvistä Internet-sivustoista.

### *3.2 Työssäoppimisjaksoihin valmistautuminen ja paikkojen valinta*

Ryhmänohjaaja tai työssäoppimisen ohjaaja ammattiin opettavassa oppilaitoksessa on useimmiten oman opetusalan ammattilainen. Käytännössä ohjaajan tehtävässä ei kuitenkaan kaikissa tilanteissa voi toimia ammatin edustajana, ammattityön tekijänä. Ohjaajan on toimittava myös kasvattajana, virkamiehenä, opettajana ja muissa rooleissa, joita niin sanotuissa normaaleissa arjen työtehtävissä toimiva ammattilainen ei tarvitse. Ammattiopiskelijalle hyvin harvoin selviää kouluopetuksesta ammatillaisen työnkuva kokonaisuudessaan. Työssäoppiminen on monelle nuorelle ensimmäinen kontakti oikeaan työelämään, tulevaan ammattiin ja työn ammattilaisiin, tuleviin kollegoihinsa ja työyhteisöön sille ominaisine piirteineen.

Työssäoppimisen ajankohta opinnoissa on suunniteltava sekä oppilaitoksen opetussuunnitelmaan että ammattialan tehtäviin hyvin niveltäväksi. Opiskelijan on saatava oppilaitoksesta oman alansa perusosaaminen, ammatin alkeet haltuunsa ennen työssäoppimisjaksoja. Myös työturvallisuus ja muut alan sisäiset vaatimukset (esim. hygieniapassi, ensiapukoulutus, tulityö- tai työturvallisuuskortti) on hallittava ennen kuin opiskelija voidaan lähettää työssäoppimaan.

Varsinaisen työssäoppimisjakson valmistelu alkaa ”sen oikean” työssäoppimispaikan etsimisellä. Tähän on monta käytäntöä ja lähestymistapaa riippuen alueen elinkeinorakenteesta, opetusalan, oppilaitoksen perinteistä, ryhmänohjaajasta ja tietenkin opiskelijasta itsestään.

Mikäli oppilaitoksen lähialueella on runsaasti ammattialan yrityksiä tai muita työssäoppimispaikkoja tarjolla, opiskelijoiden on käytännöllistä hakeutua näihin paik-

koihin. Ohjauksenkin kannalta tarkasteltuna vaihtoehto on edullinen, ja kaikkien kannalta ehkä toimivin. Oppilaitoksen ja työpaikkaohjaajien yhteistyön voi olettaa muodostuvan tiiviiksi ja hedelmälliseksi. Työssäoppimisen sisältöä, kestoja ja ohjausta voidaan tällaisessa tilanteessa suhteellisen helposti muokata työn luonteen sekä kaikkien kolmen osapuolen – opiskelijan, ryhmänohjaajan ja työpaikkaohjaajan – kannalta tarkoituksenmukaiseksi.

Tilanne on toinen, kun opiskelijoita on oppilaitoksen lähialueen ulkopuolelta, ja varsinkin, jos oman ammattialan työtehtäviä on alueella vain rajallinen pienehkö määrä opiskelijamäärään nähden. Tällöin on tarkoituksenmukaista, että opiskelijat hakeutuvat työssäoppimaan joko omalle kotipaikkakunnalleen tai muualle omien toiveidensa ja tavoitteidensa mukaiseen kohteeseen.

Työssäoppiminen myös ulkomailla on mahdollista (TOPAS Työssäoppimisen opas opiskelijalle, 2002). Ulkomailla opiskeluun on saatavilla rahallista avustusta eri tahoilta, mm. erilaisista kansainvälisyshankkeista tai, vaikkapa oppilaitosten välisten yhteistyösopimusten kautta.

Ehkä käytännöllisintä ja tuloksekkainta on antaa opiskelijan itsensä tehtäväksi etsiä omien oppimistavoitteidensa mukainen työssäoppimispaikka etenkin, jos työssäoppiminen on nuorelle ensimmäinen kontakti oikeaan työelämään. Kokemusten perusteella opiskelija pysyy paremmin ja on aktiivisempi oppija itse hankkimassaan työssäoppimispaikassa. Opettajan hankkimassa tai oppilaitoksen tarjoamassa työssäoppimispaikassa opiskelijan motivoituminen tuntuu olevan vähäisempää, ja oppijana hän toimii samoin kuin oppilaitoksen teoriaopetuksessa, toisin sanoen kynnys esimerkiksi poissaoloon on suhteellisen pieni.

Muutamissa ammateissa työtehtävien sisältö voi olla täsmälleen sama riippumatta siitä millaisessa työpaikassa toimii, mutta silti muut tekijät työympäristössä voivat olla ratkaisevasti erilaisia. Useimmiten myös työtehtävien sisältö vaihtelee esimerkiksi työpaikan koosta riippuen: Pienissä yrityksissä tai isoissa tehtaissa saman ammattinimikkeen alla suoritettavat työtehtävät voivat olla hyvin erilaisia.

Joillakin aloilla mahdollisia työssäoppimispaikkoja on niin rajallinen määrä, että tiettyyn opintojaksoon sopivat oppimispaikat voidaan esittää valittaviksi lyhyiltä listoilta. Tällöinkin sekä opiskelijoille että työnantajille on tarkoituksenmukaista jättää valinnan mahdollisuus, ja vain ääritapauksissa ryhmänohjaajan kannattaa vaikuttaa valintaan tavalla tai toisella.

Jo aivan perusopintojen alussa voidaan opiskelijoiden kanssa harjoitella työssäoppimispaikan hakemista. Esimerkiksi yhteisten oppiaineiden (ATK / äidinkieli / työelämä-tieto) tunneilla voidaan tehdä työssäoppimispaikkahakemuksia, jotka periaatteessa ovat rakenteeltaan täysin samankaltaisia kuin työpaikkahakemukset. Ammat-tiosaamisen sijaan hakemuksissa kuvataan opintojen aikana oppilaitoksesta hankittuja tai hankittavia tietoja ja taitoja sekä kuvataan, mitä asioita työssäoppimisjakson aikana haluttaisiin oppia. Ryhmänohjaajan tehtävänä tässäkin vaiheessa on toimia hakemuksen sisällön oikeellisuuden varmistajana ja tulevan työssäoppijan taustatutkijana.

Ammatti-identiteetti ja mielikuvat tulevista työtehtävistä kehittyvät tehokkaasti, kun opiskelija perehtyy mahdollisiin työssäoppimispaikkoihin sekä opintojen aikana hankittavien tietojen ja taitojen kuvailemiseen heti opintojensa alussa. Opiskelija alkaa myös alusta alkaen ottaa vastuuta omasta tulevaisuudestaan ammatillisena työelämässä, kuitenkin oppilaitoksessa turvallisesti ryhmänohjaajan ja työssäoppimispaikassa työpaikkaohjaajan tuella.

Vaikka opiskelija hakisi työpaikkansa itsenäisesti, oppilaitos voi myös ehdottaa työssäoppimisen ensisijaisia suorituspaikkoja. Ensisijaiset työpaikat voivat olla jo entuudestaan hyviksi havaittuja yhteistyötahoja ja paikkoja, joissa on koulutettu työpaikkaohjaaja. Tulevaisuudessa työssäoppimispaikan hankintaan vaikuttaa ratkaisevasti myös se, voidaanko työpaikalla järjestää tutkintoon kuuluva näyttö opituista asioista.

### *3.3 Paperityöt – tietoa, ohjeita, tukea ja palautetta*

Oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan yhteistyön tueksi sekä kaikkien tarvittavien asioiden hoidon varmistamiseksi jo ennen työssäoppimisen alkamista on täytettävä erinäinen määrä papereita. Erityisesti opiskelijoilta, toisinaan työelämän edustajiltakin, on tullut palautetta, että papereita pitäisi olla mahdollisimman vähän. Toisaalta järjestelmä pohjautuu virallisesti lakeihin ja asetuksiin, joiden sisällöstä kaikkien tulisi tietää tarpeelliset osat.

Aloittaessaan työssäoppimispaikan etsimisen opiskelijat saattavat saada oman hakupaperinsa oheen mukaansa yhteystietolomakkeen. Esimerkiksi Järviseudun ammatti-instituutissa oppilaitoksen, ryhmänohjaajan ja opiskelijan ajantasaiset yhteystiedot sekä työssäoppimisajankohdan sisältävä A4- yhteystietolomake täytetään työssäoppimispaikan osalta välittömästi kun työpaikka varmistuu. Lomake monistetaan ja lähetetään sitten sekä ryhmänohjaajan, opiskelijan että työpaikkaohjaajan käytettäväksi. Tavoitteena on saada yhteydenpito toimimaan alusta alkaen mahdollisimman kitkattomasti siten, että yhteystiedot eri tahoille löytyvät samalla silmäyksellä yhdeltä paperilta, josta jokainen osapuoli on saanut oman kopionsa. Työssäoppimispaikan hakutilanteessa yhteyslomake osaltaan varmistaa opiskelijan olevan oikealla, rehellisellä asialla, jonka potentiaalinen työnantaja voi halutessaan tarkastaa ryhmänohjaajan tai oppilaitoksen yhteystietojen avulla. Työssäoppimispaikkaa tarjoava taho voi myös heti tiedustella oppilaitoksesta tietyltä nimetyltä henkilöltä epäselviä asioita, joihin opiskelija ei mahdollisesti ole osannut antaa vastausta.

Mahdollisimman pian työssäoppimispaikan varmistuttua solmitaan työssäoppimissopimus. Sopimuksessa on hyvä lyhyesti esittää työssäoppimisen yleiset tavoitteet ja edellytykset sekä eri osapuolten vastuut. Tarkemmin sopimuksessa eritellään työssäoppijan työtehtävät, niiden sisältö ja oppimisen tavoitteet kuin myös eri osapuolten välinen työnjako ja yhteydenpitotavat.

Opiskelijan aloittaessa työssäoppimisen olisi hyvä vielä kirjallisesti (esim. oppilaitosohjaajalle palautettavalla rasti ruutuun – lomakkeella) varmistaa, että hän saa perehdytyksen työpaikkaan. Etenkin pienillä työpaikoilla, joissa perehdyttäminen ei

välttämättä luonnostaan kuulu rutiineihin, tällainen muistin tueksi tehty lomake on koettu käyttökelpoiseksi.

Valmiit lomakkeet oppilaitos voisi tarjota myös työssäoppimisjakson lopussa kerätävää palautetta varten. Opiskelija voidaan velvoittaa antamaan palautetta omista kokemuksistaan, ja siihen voidaan tehdä kyselylomake esimerkiksi koulun verkkosivuille. Kaikkein tärkeintä opintojen sisällön ja työssäoppimisen kehittämiseksi olisi kuitenkin saada palautetta työelämän edustajilta. Usein pohtivampaa palautetta, jonka avulla oppilaitos todella voi kehittää opetusta, saadaan haastattelemalla työpaikkaohjaajaa ja mahdollisesti muitakin opiskelijan kanssa jakson aikana toimineita työelämän edustajia. Oppilaitoksen edustaja voi hoitaa haastattelun puhelimitse, sähköpostilla tai työpaikkakäyntien yhteydessä. Vaihtoehtoisesti palaute voidaan kerätä myös rutiininomaisesti valmiilla lomakkeella, jonka antia ajoittain tai tarpeen mukaan täydennetään haastatteluilla.

Työssäoppimisen arvioinnin eri osa-alueet ja niiden arviointikriteerit olisi oltava sekä työssäoppijan että työpaikkaohjaajan saatavilla koko jakson ajan. Oppimisen loppuarviointi tehdään lomakkeelle, jossa ovat näkyvissä oppimisen tavoitteiden lisäksi myös arviointikriteerit. Lomakkeella on oltava tilaa paitsi työtehtävien kuvaukseen myös eri osa-alueiden sanalliseen arviointien perusteluun. Arvioinninhan suorittavat oppilaitoksen ohjaaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä kaikkien kolmen osapuolen keskustelun jälkeen siten, että opiskelijan itsearviointi otetaan myös huomioon jakson arvioinnissa.

Ongelmatilanteiden varalta oppilaitoksella tulisi olla työssäoppimisen ohjeistus omilla kotisivuillaan ja paperiversiona, joka annetaan tarvittaessa jokaisen opiskelijan mukaan. Tavallisia ongelmakysymyksiä ovat sairauspoissaolojen toimenpiteet, vakuutusvastuut tapaturmissa (työssäoppimispaikalla tai matkoilla työssäoppimispaikkaan / -sta), työssäoppimisen ohjauksesta syntyvät ristiriidat, työssäoppimispaikan / työtehtävien vaihtaminen tai työssäoppimisjakson keskeyttäminen.

Sairauspoissaolot ovat ongelmallisia varsinkin silloin, jos työssäoppijan vastuulla on itsenäisiä työtehtäviä, joita kukaan muu työpaikalla ei ole valmistautunut hoitamaan



työssäoppimisjakson aikana. Toisaalta palkatta työskentelevä työssäoppija ei koskaan saisi korvata palkallista työntekijää.

Liitteessä 4 on esitetty Järvisseudun ammatti-instituutin Kurejoen yksikössä työssäoppimisen ja sen ohjaamisen tueksi laadittuja lomakkeita.

### *3.4 Opimmeko – jaettu työn ilo*

Välittömästi työssäoppimisjaksoa ennen ja heti sen jälkeen työssäoppijalla tulisi olla mahdollisuus keskustella erityisesti oppimiskokemuksistaan, reflektoida odotuksiaan ja oppimaansa ohjaajiensa ja vertaisryhmänsä kanssa, jotta oppiminen vielä vahvistuisi. Näin jaksosta saataisiin suurin mahdollinen hyöty opiksi ja iloksi muillekin. Työssäoppimisjakson tulisikin siten olla muiden opintojen välissä eikä koskaan viimeisellä tai ensimmäisellä jaksolla lukukauden alussa tai lopussa. Erityisesti tulisi välttää tilannetta, jossa opinnot loppuvat työssäoppimisjaksoon, jonka jälkeen opiskelija todennäköisesti jatkaa suoraan työelämään. Tällöin opiskelu ei välttämättä saa sille kuuluvaa selkeää päätöstä, vaan todistus vain tupsahtaa lopulta postin mukana jonnekin, ja viimeisen opintojakson opit saattavat jäädä vaille syvempää käsittelyä ja ymmärtämistä.

Kaikkein hedelmällisintä työssäoppijan ja hänen ohjaajansa sekä oppilaitoksen muiden opiskelijoiden ja opettajien kannalta olisi, jos työssäoppimiskokemuksista järjestettäisiin erillisiä tai opiskeltavien asioiden yhteyteen nivoutuvia lyhyitä esittely- ja kyselytilaisuuksia. Mikäli työssäoppijoita ja työssäoppimispaikkoja on suhteellisen suuri määrä, voitaisiin helposti järjestää vaikkapa yksi erillinen päivä sopivin väliajoin, joissa posterein ja esityksin opiskelijat itse kertoisivat työpaikoistaan, hyvistä ja huonoista kokemuksistaan, ja heille voisi myös esittää kysymyksiä aiheesta. Näinä päivinä myös opiskeltavan alan työnantajat saisivat halutessaan tulla esittämään tuleville työssäoppijoille ja toisaalta tutustumaan oppilaitokseen sekä siellä tehtävään työhön ja sen resursseihin. Päivä olisi sekä luonteva tapa edistää oppilaitoksen työelämäyhteistyötä että jakaa tietoutta työssäoppimisesta uusille opiskelijoille, joilla ei vielä ole kokemusta koko aiheesta.

## 4 TYÖSSÄOPPIMINEN TYÖPAIKALLA

### *4.1 Työpaikkaohjaajan rooli työssäoppimisessa*

Hyvä työssäoppimisen ohjaus edellyttää työpaikkaohjaajalta erityistä perehtymistä oppimistavoitteisiin, käytännön työn tekemisen ohjaamiseen ja arviointiin. Lisäksi työpaikkaohjaajalta edellytetään suhteellisen saumatonta yhteistyötä oppilaitoksen opettajien kanssa sekä oman työyhteisön ajan tasalla pitämistä työssäoppimiseen liittyvissä asioissa. Tämän ohella hänen tulisi olla aidosti kiinnostunut ja kykenevä tukemaan nuorten ammatillista kasvua ja kehittymistä. Pohjonen (2005, 100) pitää tärkeänä, että työssäoppimisen prosessissa huomioidaan opiskelijan koko persoona ja osaaminen, hänen tunteensa ja aistinsa sekä elämäkokemus, jota jatkuvasti reflektoidaan aiempien kokemusten kautta syvemmän ymmärtämisen saavuttamiseksi.

Työpaikkaohjaajaksi voidaan tarpeen mukaan nimetä yksi tai useampi henkilö työyhteisöstä. Jaksotyöaikaa käyttävissä työpaikoissa on yleistä, että työssäoppijalla on useita työpaikkaohjaajia. Tavoiteltavaa kuitenkin on, että työssäoppija olisi yhden varsinaisen työpaikkaohjaajan ohjauksessa koko työssäoppimisjaksonsa ajan. Näin mahdollistetaan luottamuksellisen oppimisilmapiirin syntyminen opiskelijan ja työpaikkaohjaajan välille.

Työpaikkaohjaaja on työpaikalla oman alansa asiantuntija, mutta myös kokenut työntekijä, joka hallitsee laajasti koko tehtäväalueen sekä työpaikan erilaiset toimintatavat. Työpaikkaohjaajan olisi tunnettava tai hänen olisi hankittava tietoonsa perusasiat ammatillisen koulutuksen järjestämisestä sekä keskeiset säädökset, jotka koskevat työpaikalla järjestettävää koulutusta ja työssäoppimista.

Työpaikkaohjaajan on tunnettava työpaikkansa ja oppilaitoksen välinen työssäoppimissopimus, ja osattava toimia siinä määritellyn tehtävä- ja vastuunjaon mukaisesti. Työssäoppijoiden ohjaamisen kannalta on tärkeää tuntea suositukset ja sopimukset, jotka vaikuttavat työpaikalla, sekä tietää työsuojelua ja työntekijän perehdyttämistä koskevat ohjeet ja määräykset.

Työpaikkaohjaaja vastaa opiskelijan perehdyttämisestä työpaikkaan. Hän tuntee opiskelijan oppimistavoitteet, huolehtii niiden toteutumisesta erilaisissa tehtävissä ja valvoo niiden saavuttamista. Työssäoppimisen opas työpaikoille – oppaassa (2004, 9) luetellaan työpaikkaohjaajan tehtävät seuraavasti:

- osallistuu työssäoppimisjakson ennakosuunnitteluun
- tutustuu opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin ja osaamiseen
- varmistaa, että työyhteisö tietää työssäoppijan tulosta työpaikalle
- perehdyttää ja ohjaa opiskelijaa sekä antaa hänelle kehittävää palautetta
- antaa oppilaille kuvan siitä, miten työyhteisö toimii ja kehittyy
- osallistuu työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä yhteistyössä oppilaitoksen kanssa
- antaa oppilaitokselle tarvittavat tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.

Työpaikkaohjaaja opastaa ja valmentaa nuoria työssäoppimisjaksolla työpaikan työtehtäviin, työkuultuuriin ja työpaikan sääntöihin, joista osa on olosuhteisiin ja aikojen kuluessa muodostuneisiin tapoihin pohjautuvaa niin sanottua hiljaista tietoa, ja osa virallisiin sopimuksiin perustuvaa käytäntöä. Erityisesti opiskelijoita on ohjattava toimimaan työsuojelu- ja työturvallisuusohjeiden mukaisesti. Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan edistymistä ja ammattitaidon kehitystä, antaa niistä asiallista ja kannustavaa palautetta, sekä osallistuu loppuarviointiin yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa.

Työpaikkaohjaajan on osattava ottaa huomioon opiskelijoiden erilainen valmiustaso suoriutua työtehtävistä työssäoppimisen aikana. Siten työpaikkaohjaajan tulee olla riittävästi tietoinen opiskelijan oppimiskyvyistä ja niitä vaikuttavista seikoista, myös mahdollisista vaikeuksista, voidakseen huomioida eri tavoin oppivia opiskelijoita. Opiskelijoilla voi olla monia erityisen ohjaamisen tarvetta vaativia ongelmia: lukemisen ja kirjoittamisen, luetun ymmärtämisen tai erilaisen tarkkaavaisuuden vaikeutta, matematiikan oppimisvaikeutta tai lyhytaikaisen eli työmuistin kapeutta. Oppimisen ongelmat saattavat liittyä neurologisiin vammoihin tai sairauksiin, lahjakkuustasoon tai esimerkiksi maahanmuuttajilla heikkoon suomen kielen taitoon.

Erityisen ohjaamisen tarve saattaa liittyä myös psykososiaaliseen sopeutumiseen, mielenterveyden ja sosiaalisen sopeutumisen ongelmiin, kuten käytöshäiriöihin, erilaisiin pelkoihin tai vetäytymiseen. Tällöin ei ole kyse varsinaisesti oppimisen esteistä, vaan useimmiten motivaatioon, keskittymiseen tai jaksamiseen liittyvistä vaikeuksista.

Työpaikkaohjaajalta vaaditaan hienovaraista suhtautumista kaikkiin erilaisiin oppijoihin. Työpaikkaohjaajan on erityisesti kiinnitettävä huomiota kannustavan ilmapiirin luomiseen, yksilölliseen tavoitteiden asetteluun, tehtävien oikeaan vaikeustasoon ja sopivien ohjausmenetelmien valintaan. Opiskelijalla tulee aina olla saatavilla ammattinsa osaavan henkilön tukea erilaisissa hänelle osoitetuissa työtehtävissä.

Työpaikka oppimisympäristönä on hyvin vaativa. Toisaalta monipuolisuudessaan ja vaativuudessaan se tarjoaa laajan oppimisen mahdollisuuden. Työssäoppimisella on oma tehtävänsä yksilön osaamisen kehittymisessä. Oppijan jo saavuttaman osaamisen ja asetettavien uusien tavoitteiden kautta voidaan täydentää työssä tapahtuvan oppimisen kokonaisuutta.

Työpaikkaohjaajan on pidettävä mielessään, että opiskelija tulee harjoittamaan ja kehittämään taitojaan uuteen erilaiseen ympäristöön. Opiskelijan työ vaikuttaa kokonaisuuteen, koko työpaikan toimintaan ja tulokseen, eikä ole vain jonkin työvaiheen suorittamista rajatussa toimintaketjussa. Sen tähden myös opeteltavien tietojen ja taitojen tulee riittävästi kattaa kaikki työpaikan erilaiset toiminnot. Työpaikkaohjaajan ei tarvitse itse hallita täydellisesti kaikkia asioita, mutta hänen tulee tietää, mitä taitoja tarvitaan, ja mistä tietoa saa lisää.

Työpaikkaohjaajan on osattava käyttäytyä kokonaisvaltaisen ajattelun mukaisesti. Työpaikkaohjaajalla on monenlaisia rooleja, joita hänen tulee pystyä käyttämään joustavasti tilanteen ja tarpeen mukaan. Tutorina hän huolehtii ammattipätevyiden kehittymisestä. Mentorina hän on tarvittaessa opiskelijan henkisenä tukena. Erilaisien roolien omaksuminen vaatii myönteistä asennetta ja herkkyyttä huomata opiskelijan tarpeet oikein. Pohjonen (2005, 110) näkee erittäin tärkeänä mentorointiin liittyvän kokeneen, seniorikollegan (mentorin) ja vähemmän kokeneen (suojatin) välisen kiinteän ja kehittävän vuorovaikutussuhteen. Suhteessa kokeneempi ammatti-

ihminen antaa tukea, ohjausta ja palautetta suojatin urasuunnitelmista ja henkilökohtaisesta kehittämisestä. Mentoroinnin tarkoituksena on nimenomaan tukea ja auttaa opiskelijoiden ammatillista kehittymistä. Kehittäjänä häneltä edellytetään kehittävää otetta ja näkemystä sekä oppijana että työpaikkaan nähden. Mentori toimii kouluttajana valmentajan menetelmin. Lisäksi hän toimii työntekijänä eli opiskelijan ohjaaminen hoidetaan oman työn ohella.

#### *4.2 Opettajan rooli työssäoppimisessa*

Opettaja on keskeisessä asemassa työssäoppimisen ohjaajana. Opettajalla on kokonaisvastuu opiskelijan oppimisen ohjauksesta. Joskus epäillään, ettei opettajalla ole riittävästi tietoa työelämän käytännöistä tai osaamistarpeista. Opettajan tulisikin itse kriittisesti pohtia oman opetuksensa sisältöä, ajan tasalla olemista ja luotettavuutta. Opettajan on huolehdittava sekä pedagogisista taidoistaan että substanssiosaamisestaan. Yhtenä käytännön ja teorian integroimisen esteenä voi olla opettajien oma ammattiylpeys tai arkuus: Tuskin kukaan haluaa tunnustaa olevansa pelkkä teoreetikko ilman ajantasaista käsitystä työkäytännöistä tai työelämän kehittämistarpeista. (Vesterinen 2002, 33; 186.)

Onnistuakseen ohjaustehtävässään opettajalla tulisi olla riittävästi resursseja sekä opintojen ohjaamiseen että työelämäsuhteiden ylläpitoon. Opettajilla pitäisi myös olla mahdollisuus oman ammattitaitonsa ajan tasalla pitämiseen esimerkiksi työelämäjaksojen avulla. (Frisk & Antila 2004, 20.)

Opetushallitus (2005) on laatinut opettajien työelämäosaamisen edistämiseksi 15 opintoviikon laajuiset opinnot. Ne tarjoavat ammatillisen peruskoulutuksen parissa työskenteleville opettajille ja opetustoimen henkilöstölle mahdollisuuden hankkia täydennyskoulutusta. Opinnot koostuvat neljästä opintokokonaisuudesta:

- työssäoppimisen kehittäminen 4 ov
- näyttöjen kehittäminen ammatillisessa peruskoulutuksessa 4 ov
- opettajan työelämäjakso (johon liittyy tavoitteellista ja ohjattua opiskelua ja työelämäyhteistyön kehittämistä vähintään 2 kk) 4 ov
- alakohtainen työelämäosaaminen 3 ov

Opiskelijat tarvitsevat valmentautumista ennen työssäoppimista ja ohjausta työssäoppimisen aikana. Sekä työpaikat että opiskelijat toivovat, että opettaja pitäisi yhteyttä ja kävisi riittävän usein työssäoppimispaikoissa. Opettajan toivotaan seuraavan tavoitteiden saavuttamista, ohjaavan opiskelijoiden ohjausta ja olevan mukana käsiteltäessä erilaisia työssäoppimisjakson aikana syntyviä tilanteita. (Frisk & Antila 2004, 20–21.)

VETOLAVA-projektin yhteydessä tiedusteltiin yrityksiltä heidän odotuksiaan työssäoppimista ohjaavaa opettajaa kohtaan. Esiin tuli mm. seuraavia asioita:

- opettajan tulisi olla kiinnostunut, hänen tulisi ymmärtää yrityksen toimintaa sekä tutustua käytännön työelämään työpaikoilla
- opettajalta toivottiin tiivistä ja säännöllistä yhteydenpitoa yrityksiin
- jakson tavoitteista, opiskelijasta ja hänen aikaisemmista opinnoistaan pitäisi saada riittävästi tietoa opettajalta
- opettajalta toivottiin sekä opiskelijan että työpaikan ohjausta jakson aikana
- opettajan pitäisi pystyä motivoimaan opiskelijaa työssäoppimiseen. (Kehittämisehdotuksia työssäoppimiseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen 2002, 12.)

Työssäoppimisessa keskeisiä opettajan ja työpaikkaohjaajan tehtäviä ovat oppimisen ohjaaminen, tukeminen ja kannustaminen sekä oppijan auttaminen ja tukeminen kehittymään itseohjautuvaksi. Opettaja toimii oppisisältöjen, oppimisen, ohjauksen ja persoonallisen kehityksen asiantuntijana, joka auttaa ja tukee ohjattavaa tämän omien, yksilöllisten tavoitteiden saavuttamisessa. Työssäoppimisessa opettaja ei ole enää perinteisen tiedonsiirtäjän roolissa, vaan hänen olisi luotava yhdessä opiskelijoiden kanssa suotuisia oppimistilanteita sekä ohjattava ja tuettava oppimista kaikin mahdollisin tavoin. (Väisänen 2003, 29.)

Muuttuvassa ammatillisessa koulutuksessa opettajat ja oppilaitokset eivät enää voi pysyä opetuksen ainoina auktoriteetteina. Tulevaisuudessa oppilaitosten tulee olla entistä avoimempia työelämän ja yhteiskunnan suuntaan, jotta ne voivat vastata ja mukautua työelämän muuttuviin tarpeisiin. Oppilaitosten toiminta tulee myös lähes-

tymään yritysten toimintamallia, koska kilpailu opiskelijoista kiristyy. Oppilaitosten kilpailuvaltteja tulevat todennäköisesti olemaan mm. osaava ja aikaansa seuraava ote opetukseen sekä yhteistyö työelämän kanssa. (Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. 2002, 7.)

Työssäoppiminen muuttaa opettajan työtä vaativammaksi ja haasteellisemmaksi, mutta myös monipuolisemmaksi. Opettaja ei ole autoritaarisessa asemassa, vaan hänen tehtävänsä erityisesti työssäoppimisessa on olla oman alansa sekä opettamisen asiantuntija, opiskelijan oppimisen tukija ja neuvoja. Työpaikkaohjaaja taas on oman työnsä asiantuntija, substanssiosaaja, joka tuntee perusteellisesti toimialansa ja yrityksensä. Parhaimmillaan heidän yhteistyönsä muodostaa vahvan pohjan opiskelijan ammatilliselle kehittämiselle. (Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla. 2002, 11-12.)

#### *4.3 Opiskelija työssäoppijana*

Opiskelijan näkökulmasta työssäoppiminen parhaimmillaan tukee nimenomaan ammatillista kasvua ja erikoistumista. Työssäoppiminen vahvistaa valmiuksia astua työelämään, tutustuttaa työnteon pelisääntöihin ja siten helpottaa työllistymistä. Työssäoppiminen lisää opiskelumotivaatiota, syventää ammatillista osaamista ja itsenäistää opiskelijaa. Työssäoppiminen antaa mahdollisuuden oppimiseen uudellisissa oppimisympäristöissä, kehittää vastuuntuntoa niin työstä kuin opiskelustakin sekä vahvistaa vuorovaikutustaitoja. Työssäoppiminen antaa myös erinomaisen mahdollisuuden luoda kontakteja oman opiskelualan työyhteisöön. (Pakarinen 2003, 12–13.)

Väisänen (2003, 28) kuvailee positiivista ja negatiivista oppimista työssäoppimisen yhteydessä. Työssäoppiminen voi joko heikentää itseluottamusta ja kykyä uuden oppimiseen tai vahvistaa itseluottamusta ja parantaa kykyä oppia uusia asioita. Oppiminen on negatiivista, jos työnteko tuntuu opettavan, ettei uuden oppiminen ole kannattavaa tai, jos työnteon seurauksena on muiden vähättely ja negatiivinen arvostelu.

Positiiviset kokemukset auttavat ja innostavat henkilöä kehittymään, kehittämään ja oppimaan toisilta. Negatiiviset oppimiskokemukset sitä vastoin johtavat yleensä passivoitumiseen ja vetäytymiseen tilanteista, jotka mahdollisesti aiheuttavat samankaltaisia kokemuksia.

Työssäoppimisjaksolla oppiminen tapahtuu aidoissa tilanteissa omakohtaisten kokemusten ja työn tekemisen kautta. Keskeistä on opiskelijan oma kokemusten ja opitun reflektointi sekä yhteistoiminta ja sosiaalinen vuorovaikutus työyhteisön jäsenten kanssa. Yhtenä olennaisena tavoitteena on saada julkiseksi työpaikkojen ja kokeneiden työntekijöiden kouluyhteisölle mahdollisesti tuntematon niin sanottu hiljainen tieto.

Työssäoppimis- tai harjoittelujakso tarjoaa opiskelijalle mahdollisuuden soveltaa koulussa oppimaansa käytäntöön ja verrata käytäntöä suhteessa omiin aikaisempiin käsityksiinsä ja kokemuksiinsa sekä koulussa opittuihin teorioihin ja malleihin. Toisaalta opiskelijalla on mahdollisuus oppia työelämän käytännöistä, sosiaalisista suhteista ja erilaisista työtehtävistä hänelle täysin uusia tietoja ja taitoja. (Vesterinen 2002, 31.)

Työssäoppimisessa korostuvat konstruktivistinen oppimisenäkemys ja kokemuksellinen oppiminen sekä opiskelijan oma aktiivisuus. Konstruktivismi painottaa opiskelijan aktiivisuutta sekä teorian ja käytännön vuorovaikutuksen merkitystä oppimisessa ja asiantuntijuuden kehittymisessä. Kokemuksellisen oppimisen teoriassa lähtökohdina ovat henkilön aikaisemmat kokemukset ja niistä syntynyt näkemys. Omien kokemusten tiedostaminen auttaa opiskelijaa hyödyntämään niitä uuden opittavan asian lähtökohtana. Opetussuunnitelmien perusteet ilmentävät aktiivista tiedonkäsitystä. Oppimistilanteiden tulisi kannustaa opiskelijaa aktiivisuuteen ja vastuullisuuteen omasta oppimisestaan sekä pyrkiä kehittämään itseohjautuvaa oppimista. Työn haasteiden ja oman aktiivisuuden kautta opiskelijan on mahdollisuus kehittyä alansa ammattilaiseksi, jota myös muut työyhteisön jäsenet arvostavat. (Väisänen 2003, 10–11; 26.)

Työssäoppimisjaksolle asetettaviin tavoitteisiin vaikuttavat opetussuunnitelman ja opintokokonaisuuden suunnitelman määrittelemät tavoitteet, työpaikan mahdolli-



suudet ja tavoitteet, sekä opiskelijan henkilökohtaiset ominaisuudet ja tavoitteet (Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla 2002, 8). Arvioinnin kriteerit ja kohdet johdetaan opetussuunnitelman ja tutkinnon perusteissa esitetystä työssäoppimisen tavoitteista. Se mitä ja miten arvioidaan, työssäoppimisen arvioinnin kriteerit, ohjaavat vahvasti sitä, mihin opiskelija opinnoissaan keskittyy ja panostaa.

Työssäoppimisen arvioinnin tehtävänä on tukea opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittämistä ja kasvua ammattilaisena. Arvioinnin avulla ohjataan ja kannustetaan opiskelijaa myönteisesti omien tavoitteiden saavuttamiseen sekä kehitetään samalla hänen taitojaan itsearvioinnissa. Arvioinnin tulee tuottaa tietoa opiskelijan osaamisesta niin opettajille, työnantajille kuin myös jatko-opintoihin pyrkimistä varten. Opiskelijan oppimista, työskentelyä ja kehittymistä tuleekin arvioida monipuolisesti ja riittävän usein. Arvioinnin on perustuttava paitsi opiskelijan itsearviointiin myös opiskelijan, opettajien ja työpaikkaohjaajien kanssa käytyyn arviointikeskusteluun. Arviointimenetelmät tulee valita niin, että ne mittaavat asetettujen tavoitteiden saavuttamista, soveltuvat käytettyihin opiskelumenetelmiin ja tukevat edelleen opiskelijan oppimista. Kaikille opiskelijoille ja arviointeihin osallistuville on tiedotettava ennen opintojaksojen alkamista arvioinnin periaatteista ja niiden soveltamisesta. (Eld ym. 2002, 20.)

Työssäoppimisprosessiin ja oppimistuloksiin kohdistuvan arvioinnin avulla opiskelija saa tietoa omista vahvuuksistaan ja saavutuksistaan. Palaute tulee antaa rakentavasti ja hyvässä ilmapiirissä eikä se saa koskea persoonaa, olla palkinto tai rangastus. (Väisänen 2003, 47.)

#### *4.4. Aikuisopiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta*

Keväällä 2005 kartoitettiin pienimuotoisella kyselyllä kahdesta työvoimapolitiittisesta aikuiskoulutusryhmästä valmistuvien opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta. Lomakkeen (liite 1) täytti 24 opiskelijaa. Vastausprosentti oli vain 61,5 %, vaikka vastuukouluttajat jakoivat lomakkeet tunnilla, kertoivat kyselyn tavoitteesta ja motivoivat opiskelijoita vastaamaan. Syynä lienee eräänlainen vastausväsymys, koska työvoimapolitiittisiin koulutuksiin liittyy monenlaista virallista seurantaa ja kyselyä.

Väittämiin vastattiin 5-portaisella asteikolla, joiden vastaukset ”käännettiin” samansuuntaisiksi ja analyysivaiheessa muutettiin 3-portaiseksi. Sisällöllisesti yhteen liitetyistä väittämistä muodostettiin summamuuttujia. Esimerkiksi väittämistä 7, 8, 9, 10 ja 12 muodostettiin muuttuja ”kokonaistyytyväisyys työssäoppimispaikassa annettuun ohjaukseen”. Aineisto analysoitiin SPSS-ohjelmalla. Koska aineisto oli pieni, tilastollisia analyysejä ei ollut tarkoituksenmukaista tehdä, eikä aineistosta voi tehdä yleisiä johtopäätöksiä aikuisopiskelijoiden työssäoppimiskokemuksista. Aineisto kuvaa kuitenkin edellä mainittujen opiskelijaryhmien käsityksiä omasta työssäoppimisestaan.

Seuraavassa nostetaan esiin muutamia kyselyssä esiin tulleita näkökulmia. Kyselyyn liittyvät taulukot ovat liitteessä 2.

Pääsääntöisesti opiskelijat olivat hyvin tyytyväisiä työssäoppimiseen ja sen järjestykseen. Ennen työssäoppimista tapahtuneisiin valmisteluihin oli tyytyväisiä valtaosa (70,8 %), samoin ohjaavan opettajan toimintaan työssäoppimisjakson aikana (87,5 %).

Kokonaisuudessaan opiskelijat olivat tyytyväisiä arviointiin (79,2 %). Kuitenkin yli puolet (54,2 %) koki, että suhteet henkilökuntaan vaikuttivat arviointiin. Sama tuli esiin myös muutamassa avoimessa vastauksessa:

*Joitkut hoitajat katsovat ”pärstäkertoimen” ja ”nuoleskelun” perusteella kuka on hyvä ja taitava opiskelija. Onneksi näitä on vain muutama.*

Työssäoppimispaikassa saatuun ohjaukseen oli tyytyväisiä 70,8 % opiskelijoista. Valtaosa (66,7 %) koki saaneensa riittävästi ohjausta, mutta aikaa ohjaukseen olisi saanut olla enemmän. Ohjauksen ongelmista kirjoitettiin myös avoimissa vastauksissa:

*Toisessa työssäoppimispaikassa ei oikein ymmärretty ohjauksen merkitystä, tietoa sai kun kysyi ja kun antoi itse palautetta niin homma alkoi toimia.*

*Ohjaaja ei tiennyt, mikä hänen asemansa on.*

*Enemmän aikaa ohjaukseen ja vähemmän rutiinitehtäviä.*

*Työnohjaajien motivointi ohjaukseen oli tosi puutteellista.*

Teorian ja käytännön yhteensovittaminen, ja teorian soveltaminen käytäntöön koettiin ongelmalliseksi. Peräti 56,5 % ei osannut sanoa, pystyivätkö he yhdistämään teorian tiedon käytäntöön työssäoppimisjaksoilla.

Huomattavan suuri osa (62,7 %) kyselyyn vastanneista aikuisopiskelijoista koki tulensa käytetyksi työvoimana työssäoppimispaikoilla. Sama teema toistui myös avoimissa vastauksissa.

*Opiskelijan rooli vaikea koska olin osa työvoimasta.*

*Työvoimapolitiisessa koulutuksessa työnantajalla pitäisi olla velvollisuus työllistää harjoittelun jälkeen, eikä vain käytettäisi ilmaisena työvoimana.*

*Kun on jo ammatti tuntui, että joskus käytettiin työvoimana ja se ei ole oikein!!!*

Kyselyn perusteella aikuisopiskelijoiden työssäoppisen suurimmat haasteet liittyvät ohjaukseen, teorian tiedon ja käytännön integrointiin sekä työssäoppijan roolin selkiyttämiseen.

## 5 OPPILAITOKSEN OPETTAJAN JA TYÖPAIKKAOHJAAJAN YHTEISTYÖ

### *5.1 Työssäoppimisen ohjaajien yhteistyön tavoitteet*

Työssäoppimisen laadukas toteuttaminen edellyttää toimivaa yhteistyötä työpaikkojen ja oppilaitoksien välillä. Opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteisenä tavoitteena on perehdyttää oppilas työssäoppimispaikkaan, järjestää työssäoppiminen käytännössä siten, että oppilas saa tehdä monipuolisesti opetussuunnitelman mukaisia työtehtäviä sekä tukea työssäoppijaa kaikin tavoin jakson aikana. Yhteistyön tulee myös edistää työssäoppimisen toteutumista ja parantaa sekä oppilaitoksissa että työpaikoilla järjestettävän koulutuksen laatua. Luomalla ja ylläpitämällä toimivia luottamuksellisia

suhteita opettajien ja yrittäjien / työpaikkaohjaajien välillä pyritään turvaamaan työssäoppimisen jatkuvuus.

## *5.2 Yhteistyön toteutus*

Ensimmäiset varsinaiset keskustelut opettajan ja työpaikkaohjaajan välillä ovat käytännössä usein mahdollisia vasta, kun opiskelija on mennyt taholleen työssäoppimaan. Usein opettaja pitää normaaleja opetustunteja jatkuvasti, ja varsinaisia työssäoppimiseen varattuja ohjaustunteja voi käyttää vasta siinä vaiheessa, kun opiskelija jo on työssäoppimassa.

Ohjaukseen varatulla ajalla voi hoitaa puhelinsoittoja, tehdä työpaikkavierailuja ja käyttää muita ohjaamiseen tarvittavia resursseja. Usein ensimmäinen lyhyt yhteydenotto työpaikalle tapahtuu puhelimitse ennen opiskelijan lähtöä työssäoppimaan. Ajankäytöllisesti tämä käytäntö on yleensä ainoa mahdollisuus ennen työssäoppimisjaksoa. (Alppivuori 2000, 20.)

Yhteistyön oppilaitoksen ja työpaikan välillä on perustuttava kirjalliseen sopimukseen, joka pääsääntöisesti ohjaa opettajan ja työpaikkaohjaajan välistä toimintaa (Frisk & Antila 2004, 15). Opettaja ja työpaikkaohjaaja sopivat työssäoppimiseen liittyvistä käytännöistä, opiskelijan tulevista työtehtävistä sekä selvittävät erityisesti ne työpaikan säännöt, jotka koskevat työssäoppijaa. Yhteydenpitoa varten on erittäin tärkeää päivittää osapuolten väliset yhteystiedot ajantasaisiksi.

Ensimmäisen työpaikkakäynnin yhteydessä opettaja ja työpaikkaohjaaja opastavat opiskelijaa työpaikan käytäntöihin ja käyvät ohjauskeskustelua opittavista työtehtävistä yhdessä oppijan kanssa. Opettaja ja työpaikkaohjaaja voivat antaa opiskeltavaa työtehtävää tukevia ja syventäviä pohdintatehtäviä, ns. miksi-tehtäviä, jotta opittavat asiat muodostuisivat käsitteeksi, uudeksi tiedoksi. (Väisänen 2003, 13.)

Opettajat ovat keskeisessä asemassa yhteydenotoissa työpaikkoihin päin ja työpaikkojen / työpaikkaohjaajien ohjaamisessa koko työssäoppimisen ajan. Työpaikoilla ei odoteta opettajan osallistumista itse työtehtäviin, vaan hänen odotetaan ohjaavan

opiskelijoiden ohjausta ja auttavan työpaikkaohjaajia käsittelemään erilaisia työssäoppimisjakson aikana syntyviä tilanteita. Opettajaa tarvitaan erityisesti työpaikkaohjaajan pedagogiseksi tueksi. (Frisk & Antila 2004, 21.)

Opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyö korostuu oppimisjakson lopussa pidettävässä arviointitilaisuudessa, jossa keskustellaan yhdessä työssäoppijan kanssa suoritetusta työssäoppimisjaksosta. Oppilaitoksen opettajan ja työpaikkaohjaajan, opiskelijan lähimpien ohjaajien, hyvä yhteistyö mahdollistaa työssäoppijalle annettavan johdonmukaisen selkeän ja rakentavan palautteen, jonka varaan hän voi edelleen kehittää ammattitaitoaan.

### *5.3 Yhteistyön keskeisimmät ongelmat*

Toimivaa yhteistyötä rajoittaa useimmiten molemminpuolinen aikapula. Puhelin keskustelun sijaan työssäoppimispaikan / työpaikkaohjaajan hyvä ohjaus oppilaitoksen taholta vaatii pidemmän keskustelun työpaikalla jo ennen työssäoppimisjakson alkua. Tähän opettajalla oppituntiansa takia on vain harvoin mahdollisuus. Myös työpaikoilla / yrityksissä on oma ajallinen rytminsä, joka sitoo työpaikkaohjaajia, ja heidän mahdollisuuksiaan ottaa opettajia vastaan. Tuleekin huomata, että työpaikkaohjaaja suorittaa opiskelijan ohjaamisen pääsääntöisesti oman varsinaisen työnsä ohella. Yhteistä aikaa opettajan ja työpaikkaohjaajan on ehkä vaikeinta löytää työpaikoissa, joissa tehdään vuorotyötä: esimerkkinä leipomot, sairaalat, ravintolat ja lihajalostamot.

Työssäoppimista koskeva sopimus on kolmikantainen; opettajan edustama oppilaitos, yritys / työssäoppimispaikka työntekijöineen sekä opiskelija. Jotta yhteistyö toimisi tarkoitetulla tavalla, kaikkien kolmen tahon edustajien tulisi kohdata työssäoppimisen eri vaiheissa.

Opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteisen ohjaajakoulutuksen puuttuminen saattaa aiheuttaa työssäoppimisjakson aikana monia ongelmia. Esimerkiksi käsitykset työssäoppimisen periaatteista voivat olla hyvin erilaisia, jopa ristiriitaisia. Lisäksi työpaikkaohjaajan tai – ohjaajien kouluttaminen jokaisessa työpaikassa erikseen vie

suhteellisen suuren osan työssäoppimiseen varatuista resursseista. Opiskelijan kannalta tämä on kaksinkertainen menetys, sillä sekä työpaikkaohjaajan että opettajan osalta käytetty aika vähentää oppijan ohjaamiseen varattuja resursseja.

Työssäoppimisen arvioinnissa tulisi olla mukana opettaja, yrityksen edustaja / työpaikkaohjaaja ja opiskelija. Kuitenkaan yhteinen tapaaminen ei aina onnistu. Opettaja saattaa käydä arviointi- tai palautekeskustelut erikseen oppilaan ja työpaikkojen edustajien kanssa. Yhteistä tapaamista arviointikeskustelua varten vaikeuttaa resursien vähyys: esimerkiksi aikapula, vaikeudet löytävät yhteistä keskustelu-aikaa, oppilaiden sijoittuminen eri työpaikoille sekä usean opiskelijan arvioinnin ajoittuminen samojen päivien ajalle työssäoppimisjakson viimeiselle viikolle. Opettajilla voi olla vaikeuksia käydä viimeisen viikon aikana kaikissa työssäoppimispaikoissa tai hoitaa arviointikeskustelut riittävän huolellisesti kiireisessä aikataulussa. Työssäoppimispaikat ovat myös usein hajallaan isolla alueella, jolloin välimatkoihin kuluu runsaasti aikaa. Kaikilla opettajilla ei ole käytettävissä omaa autoa tai toisaalta kaikki oppilaitokset eivät korvaa oman auton käytöstä aiheutuvia kuluja. Monen yrityksen edustaja myös haluaa syystä tai toisesta tehdä työssäoppimiseen liittyvän opiskelijan arvioinnin rauhassa itsekseen. (Alppivuori 2000, 22 – 60.)

Opettajan ja työpaikkaohjaajan välisen yhteistyön kannalta olisi tärkeää, että etenkin erityisoppilaiden kohdalla voitaisiin avata enemmän oppilaan taustoja ja oppimiskykyihin liittyviä henkilökohtaisia ominaisuuksia. Opettajalla on kuitenkin vaitiolovelvollisuus, ja opiskelijat ovat yksilöinä tietosuojaan piirissä. Myös monikulttuuristen oppilaiden työssäoppimisjaksoilla korostuu opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteisen ajan niukkuus: esimerkiksi kieli-ongelmat voivat aiheuttaa työssäoppimisjakson aikana suuria vaikeuksia, jollei asioita pystytä riittävän perusteellisesti selvittämään etukäteen tai heti ongelmien tultua ilmi.

#### *5.4 Yhteistyön kehittäminen*

Työpaikkaohjaajien ja opettajien yhteistyön kehittämisessä nousee esiin tärkeimmäksi elementiksi koulutus. Työpaikkaohjaajia ja opettajia tulisi kouluttaa entistä enemmän työssäoppimisen periaatteisiin (ohjaus, tuki, arviointi, palautteen antami-

nen). Koulutuksen kautta työpaikkaohjaaja ja opettaja oppivat luomaan turvallisia ja miellyttäviä oppimisympäristöjä, joissa opiskelijat kokevat työn iloa sekä toisaalta opitaan sovittamaan oppiminen ja oppimisympäristö riittävän haasteellisiksi. Henkilöiden väliset suhteet, sosiaalistuminen työhön ja työpaikkaan auttavat työssäoppimisen onnistumisessa. (Väisänen 2003, 179.) Sosiaalistumista kaikkein nuorimpien tai esimerkiksi vieraskielisten opiskelijoiden osalta saattaa auttaa kahden tai useamman toistensa kanssa toimeen tulevan työssäoppijan sijoittaminen ainakin osaksi opintojaksosta samalle työmaalle. Opiskelijoiden ei välttämättä ole sijoitettava edes samoihin tehtäviin, mutta olisi hyvä, jos heillä olisi esimerkiksi tauoilla ja vapaa-aikoina mahdollisuus yhdessä käsitellä kokemuksiaan.

Työpaikkaohjaajien koulutus tulee nähdä alan elinkeinoelämän ja oppilaitosten välisenä yhteistyönä. Työpaikkaohjaajan kouluttamisesta ja sen aikataulusta olisi voitava sopia samalla, kun keskustellaan työssäoppimisjaksosta uuden työpaikan kanssa. Koulutuksen tulisi sopia hyvin myös työpaikan tarpeisiin. (Frisk & Antila 2004, 28.)

Yhteistyön kehittäminen vaatii resursseja myös oppilaitosten puolelta. Jotta asetetut tavoitteet voitaisiin toteuttaa, tarvittaisiin lisää aikaresursseja työssäoppimisen valmisteluun ennen jaksojen alkamista, ohjaukseen jaksojen aikana ja jaksojen työstämiseen opintojaksojen jälkeen. Aikaa tarvittaisiin myös jaksojen yleiseen suunnitteluun, oppilaiden ohjaukseen ja arviointiin, sekä yhteistyöhön yritysten ja työssäoppimisjaksojen jälkeen sijoittuvia opintoja ohjaavien opettajien kanssa. (Alppivuori 2000, 35.)

Työpaikkojen edustajat kaipaavat oppilaitoksiin lisää resursseja työssäoppimisen ohjaamiseen erityisesti, jos tämä mahdollistaisi opettajien käynnit työpaikoilla useammin. Toisaalta myös työpaikoilla kaivataan ohjaustyön resurssointia ja työpaikan sisäistä keskustelua työssäoppijoiden ohjaamisen merkityksestä ja tärkeydestä. (Frisk & Antila 2004, 23.)

## 6 EVÄITÄ TYÖSSÄOPPIMISEN KEHITTÄMISEKSI

Seuraavassa peilataan kehittämishankkeen tuloksia Seinäjoella ryhmässä 32 vuonna 2004 Tampereen ammatillisessa opettajakorkeakoulussa kaksi vuotta kestävästä monimuotoisen ammatillisen opettajakoulutuksen opinnot aloittaneiden opiskelijoiden ajatuksiin ja ehdotuksiin työssäoppimisen kehittämiseksi. Ryhmän opettajaopiskelijoista suurimmalla osalla oli itsellään kokemuksia joko työharjoittelusta omien opintojensa ajalta tai opiskelijoiden työharjoittelusta / työssäoppimisen ohjaamisesta oman työuransa varrelta.

Työssäoppimisen heikkouksia ja vahvuuksia sekä niiden perusteella esiin nousseita mahdollisuuksia ja uhkia analysoitiin kolmessa eri ryhmässä (VAELTAJAT, WILMA, AKAT) lähiopetuskerran ohjaajan Antti Saikun antaman tehtävän mukaisesti. Analysoinnin jälkeen pohdittiin, kuinka työssäoppimista tulisi kehittää, jotta työssäoppiminen vastaisi entistä paremmin sille asetettuja tavoitteita tulevaisuudessa.

Lähiopetuskerralla, jossa käsiteltiin työssäoppimista, Antti Saikku esitti myös tutkimukseen perustuvia arvioita siitä, mihin suuntaan työelämän vaatimukset uusille työntekijöille näyttäisivät tulevaisuudessa kohdistuvan. Erilaiset työnantajien toiveet tulevien työntekijöiden taidoista ja tiedoista heijastavat tietenkin myös sitä, mihin suuntaan opetusta olisi kehitettävä, jotta osaaminen vastaisi työpaikkojen tarpeita.

Seuraavassa on esitetty vuoden 1996 tilanteeseen perustuva taulukko työelämän kvalifikaatioista. Asiantuntijoilta pyydettiin arviota, millaisia taitoja tarvitaan tulevina vuosina työelämässä. Arvioista laskettiin keskiarvot eri vuosille. Taulukon perusteella voidaan päätellä mm. kielitaidon olevan kaiken aikaa yksi tarpeellisista perustaidoista kaikille opiskelijoille. Samoin voidaan päätellä esim. ekologisuuden sekä esteettisyyden ja eettisyyden merkityksen osaamisessa korostuvan tulevaisuuden työelämässä. Ammattiosaamiseen liittyvät tietointensiivinen ammattiosaaminen, ammatti- ja alaspesifi tietotaito sekä tiede (tieteellinen osaaminen). Ammattitaidon lisäksi työntekijöiltä vaaditaan hyviä kommunikaatiovalmiuksia, muutoksen sietokykyä ja oppimiskykyä.



**Taulukko 1.** Tulevaisuuden tärkeimmät kvalifikaatiot (Kuusi 1996, 80-90).

<b>Kvalifikaatio asteikolla 1–10</b> (1 = ei tärkeä, ..., 10 = erittäin tärkeä) vuonna	<b>2001</b>	<b>2009</b>	<b>2017</b>
Kommunikaatiovalmiudet	7,6	7,9	8,2
Muutoksen sietokyky	7,6	8,0	8,1
Tietointensiivinen ammattiosaaminen	7,5	7,7	7,8
Oppimiskyky	7,4	7,9	8,1
Ihmissuhdetaitojen osaaminen	7,3	7,6	7,9
Erilaisuuden sietokyky	7,1	7,5	7,9
Usean kielen hallinta	7,1	7,1	7,1
Ammatti- ja alaspesifi tietotaito	6,9	7,1	7,1
Globaali vastuu ja tulevaisuusajattelu	6,4	7,1	7,8
Tiede (tieteellinen) osaaminen	6,4	6,7	6,8
Ekologisuus	6,2	7,3	8,0
Fyysinen kuntoisuus	5,8	6,0	6,0
”Kädentaidot”	5,2	5,3	5,4
Esteettisyys ja eettisyys	5,1	5,3	5,5

Yhteenvedona opettajaopiskelijaryhmien tuotoksista voidaan päätellä, että vielä olisi paljon tehtävää erityisesti työnantajien ja oppilaitosten välisessä yhteistyössä. Sekä opettajien että työpaikkaohjaajien olisi sisäistettävä samansuuntaisesti työssäoppimisen keskeiset tavoitteet ennen kuin oppijoiden ohjaus on saumatonta molemmilta tahoilta.

Kaikkien kolmen osapuolen olisi myös suunniteltava työssäoppimisjakson toteutusta entistä paremmin etukäteen, ja jaksosten toteutumisen arviointia olisi pohdittava tiiviimmässä yhteistyössä. Olisivatko mahdollisesti entistä korostetummin keskeisiä työssäoppimisen arvioinnin kohteita ammattiosaamisen lisäksi myös tulevaisuuden kvalifikaatioiden mukainen muu osaaminen esimerkiksi kommunikointikyvyt ja ihmissuhdetaidot tai muutosten sietäminen?

Työssäoppimisen kehittäminen vaatisi lisää resursseja - aikaa, tietoa, henkilöitä ja rahaa - kaikille osapuolille, jotta kaikki työssäoppimisjaksoille asetetut tavoitteet voitaisiin realistisesti saavuttaa. Toisaalta voitaisiin lisäresurssoinnin ohella mahdollisesti muokata uudenlaisia yhteistoimintamalleja suuntaamalla jo olemassa olevia resursseja toisin ja painottaen työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä. Tästä esimerkkeinä voisivat olla opettajien työelämäjaksot, työpaikkaohjaajien ja opettajien yhteiset koulutukset sekä työssäoppimisjaksoilta saadun palautteen analysointi ja hyödyntäminen. Lisäksi erityistä tukea tarvitsevien oppilaiden ohjaukseen varattuja

resursseja voitaisiin käyttää erityisesti työssäoppimisen yhteydessä, jos se on opiskelijalle kaikkein kannustavin ja tehokkain oppimiskeino.

Käyttökelpoisina kehitysideoina hankkeen aikana nousi esiin myös esimerkiksi vuoden työpaikkaohjaajan palkitseminen, ja miksei palkittaisi samalla myös vuoden työssäoppijaa oppilaitoksittain. Oppilaitoksen työssäoppimistapahtuma olisi ehkä myös järjestettävissä suhteellisen helposti: Kaikki työssäoppimisen toimijat voisivat välittää omia näkemyksiään työssäoppimisesta sekä toisilleen että tuleville työssäoppijoille eli vasta aloittaneille ammattiopiskelijoille keskitetysti, tiettyyn aikaan ja tietyssä paikassa.

## LÄHTEET

Alppivuori, K. 2000. Työharjoittelusta työssäoppimiseen. Ammatinopettajien kokemuksia työssäoppimiseen siirtymisestä. Helsinki: Helsingin kaupungin opetusviraston julkaisusarja A14/2000.

Ammatillinen opettaja työelämäjaksolla 2002. Raportti, Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta VETOLAVA -projektin julkaisusarja. Helsinki: Taloudellinen tiedotustoimisto.

[www.tat.fi/fi/vetolava/ta\\_ammattillinen%20opettaja%20tyoelamajaksolla.pdf](http://www.tat.fi/fi/vetolava/ta_ammattillinen%20opettaja%20tyoelamajaksolla.pdf)

Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811 / 1998.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>

Eld, S., Hakala, R., Hätönen, H., Koskela, A., Laine, P., Saarela, A., Sundström, A. 2002. Lähihoitajaopiskelija työssäoppimassa. Ideoita työssäoppimisen toteuttamiseen. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

[http://www.edu.fi/tonet/raportit/Educan\\_lahihoitajaopiskelija\\_tyossaoppimassa.pdf](http://www.edu.fi/tonet/raportit/Educan_lahihoitajaopiskelija_tyossaoppimassa.pdf)

Frisk, T. & Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.

<http://www.educa-instituutti.fi/pdf/julkaisut/julkaisu-tfpa04.pdf>

Kehittämissuhteita työssäoppimiseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen 2002. Raportti, Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta VETOLAVA – projektin julkaisusarja. Helsinki: Taloudellinen Tiedotustoimisto.

[http://www.tat.fi/fi/vetolava/ta\\_kehittamishdotuksia%20tyossaoppimiseen%20ja%20tyopaikkaohjaajakoulutukseen.pdf](http://www.tat.fi/fi/vetolava/ta_kehittamishdotuksia%20tyossaoppimiseen%20ja%20tyopaikkaohjaajakoulutukseen.pdf)

Kuusi, O. 1996. Tulevaisuuden avaintaidot. Futura 4. Tampere: Tulevaisuuden tutkimusseura ja Tampereen teknillinen korkeakoulu.

Laki ammatillisesta koulutuksesta 630 / 1998.

<http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980630>

Opetushallitus 1999. Työssäoppimisen opas. Opettajalle ja kouluttajille. Kehittyvä koulutus 7/1999. Helsinki: Hakapaino.

Opetushallitus 2002. Työssäoppimisen opas koulutuksen järjestäjille. Helsinki: Hakapaino Oy.

<http://www.edu.fi/julkaisut/tonetopas.pdf>

Opetushallitus 2005. Opetustoimen täydennyskoulutus: 6. Työssäoppiminen ja näyttöjen kehittäminen.

<http://www.oph.fi/pageLast.asp?path=1,440,3636,22767,33450>

Opintokäynnit koulujen ja yritysten yhteistyössä. 2001. Helsinki: Taloudellinen tiedustustoimisto.

Pakarinen, E. 2003. Opetushallituksen ESR-projektit työssäoppimisen kehittämisen välineenä. Työssäoppimisen Tavoite 3 -ohjelman ESR-projektien väliraportti 2000-2003. Helsinki: Opetushallitus.

<http://www.edu.fi/julkaisut/tot3ohj.pdf>

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.

<http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5238-0.pdf>

Pohjonen, P. 2005 Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000 –sarja. Jyväskylä: PS-kustannus.

Saikka, A. Luento: Työssäoppiminen. 21.1.2006.

TOPAS Työssäoppimisen opas opiskelijalle 2002. Suomen ammattiin opiskelevien keskusliitto ry.

<http://www.sakkinet.fi/pdf/TOPAS2002.pdf>

Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla 2002. Opas yrityksille, Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta VETOLAVA – projektin julkaisusarja. Helsinki: Taloudellinen Tiedotustoimisto.

[http://www.tat.fi/fi/vetolava/ta\\_tyossaoppijan%20ohjaus%20ja%20arviointi%20tyopaikalla.pdf](http://www.tat.fi/fi/vetolava/ta_tyossaoppijan%20ohjaus%20ja%20arviointi%20tyopaikalla.pdf)

Vesterinen, M-L. 2002. Ammatillinen harjoittelu osana asiantuntijuuden kehittämistä ammattikorkeakoulussa. Jyväskylä studies in education, psychology and social research 196. Jyväskylä: Jyväskylän yliopisto.

<http://selene.lib.jyu.fi:8080/vaitos/studies/studeduc/9513913007.pdf>

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 83, väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

[http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/vaisanen\\_tyossaoppiminen/](http://joypub.joensuu.fi/publications/dissertations/vaisanen_tyossaoppiminen/)

LIITE 1  
(1/4)

**Tampereen AMK/TAOKK; Kurssi 32**  
**Kevät 2005**

Ammatillisen opettajan opintoihin kuuluu kehittämistehtävän laadinta. Ryhmämme kiinnostuksen kohteena on työssäoppiminen: sen tavoitteet, ohjaus ja arviointi. Tavoitteenamme on selvittää opiskelijoiden kokemuksia työssäoppimisesta, jotta sitä voitaisiin kehittää entistä paremmin hyödyttämään ja tukemaan opiskelijoiden ammatillista kehittymistä ja koulutuksen tavoitteiden saavuttamista. Toivomme, että vastaisit tämän lomakkeen kysymyksiin ja olisit mukana edesauttamassa oppimisen ja opettamisen kehittämistä. Vastaukset käsitellään luottamuksellisesti eikä vastaajien henkilöllisyys tai yksittäisen henkilön vastaukset tule missään vaiheessa esiin.

**Kiitos vastauksestasi!**

**Taustatiedot**

1. Ikä

1. 16–25 vuotta
2. 26–40 vuotta
3. 41–50 vuotta
4. yli 50 vuotta

2. Koulutusmuoto

1. Normirahoitteinen (ns. tavallinen päiväopiskelu)
2. Työvoimapolitiittinen koulutus
3. Oppisopimuskoulutus
4. Muu, mikä \_\_\_\_\_

3. Työssäoppimisjakson pituus (jos koulutukseen kuuluu useita jaksoja, arvioi tähänastisten jaksojen yhteispituus)

1. alle 3 kuukautta
2. 3-6 kuukautta
3. yli 6 kuukautta

(2/4)

Alla on joukko väittämiä koskien työssäoppimista. Ympyröi vastaus, joka kuvaa parhaiten omaa mielipidettäsi. Vastausvaihtoehdot ovat: **5 täysin samaa mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä, 3 ei samaa eikä eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä ja 1 täysin eri mieltä.**

4. Sain riittävästi tietoa työssäoppimisen tavoitteista ennen jakson alkua.

5                      4                      3                      2                      1

5. Pystyin itse vaikuttamaan työssäoppimispaikan valintaan.

5                      4                      3                      2                      1

6. Asetin itselleni tavoitteita työssäoppimisjaksolle.

5                      4                      3                      2                      1

7. Minulle oli nimetty ohjaaja työssäoppimispaikassa.

5                      4                      3                      2                      1

8. Ohjaajani oli tietoinen työssäoppimiseni tavoitteista.

5                      4                      3                      2                      1

9. Työyhteisössä oltiin kiinnostuneita ja motivoituneita opiskelijoiden ohjaukseen.

5                      4                      3                      2                      1

10. Sain riittävästi ohjausta työpaikalla.

5                      4                      3                      2                      1

11. Koin, että minua käytettiin työvoimana.

5                      4                      3                      2                      1

(3/4)

12. Ohjaukseeni ei ollut riittävästi aikaa.

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

13. Ohjaava opettaja antoi riittävästi tukea ja tietoa työssäoppimisjakson aikana.

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

14. Ohjaava opettaja piti riittävästi yhteyttä minuun (esim. puhelimitse tai käymällä) jakson aikana.

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

15. En saanut tarpeeksi ohjausta ja tukea työssäoppimista ohjaavalta opettajalta.

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

16. Työssäoppimisen arviointikriteerit olivat selkeät.

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

17. Työssäoppimisen arviointi oli puolueetonta ja oikeudenmukaista.

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

18. Arviointiin vaikutti se, kuinka hyvin tuli toimeen työntekijöiden kanssa.

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

19. Olin tyytyväinen saamaani arviointiin.

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

20. Arviointi perustui siihen, kuinka hyvin olin saavuttanut tavoitteet.

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



(4/4)

21. Työssäoppimisjaksolla pystyin soveltamaan teoriassa opittua käytäntöön.

5                      4                      3                      2                      1

22. Teoriatietoa ja käytännön toiminta jäivät toisistaan irrallisiksi.

5                      4                      3                      2                      1

23. Teoriaopintojen ja työssäoppimisen jaksotus oli sopiva.

5                      4                      3                      2                      1

24. Onko työssäoppimisessa mielestäsi joitain ongelmakohtia, jotka vaatisivat parannusta? Mitä ne ovat? (voit tarvittaessa jatkaa vastauksiasi paperin kääntöpuolelle)

---



---



---



---



---

25. Miten kehittäisit työssäoppimista? Entä sen ohjausta?

---



---



---



---



---



---

## LIITE 2

(1/2)

**Taulukko 1. Vastaajien ikä.**

Vastaajan ikä	Lukumäärä	Prosenttia
16-25 vuotta	1	4,2
26-40 vuotta	15	62,5
41-50 vuotta	6	25,0
yli 50 vuotta	2	8,3
Yhteensä	24	100,0

**Taulukko 2. Kokonaistyytyväisyys työssäoppimispaikassa annettuun ohjaukseen.**

Vastausvaihtoehdot	Lukumäärä	Prosenttia
eri mieltä	4	16,7
ei osaa sanoa	5	20,8
samaa mieltä	15	62,5
Yhteensä	24	100,0

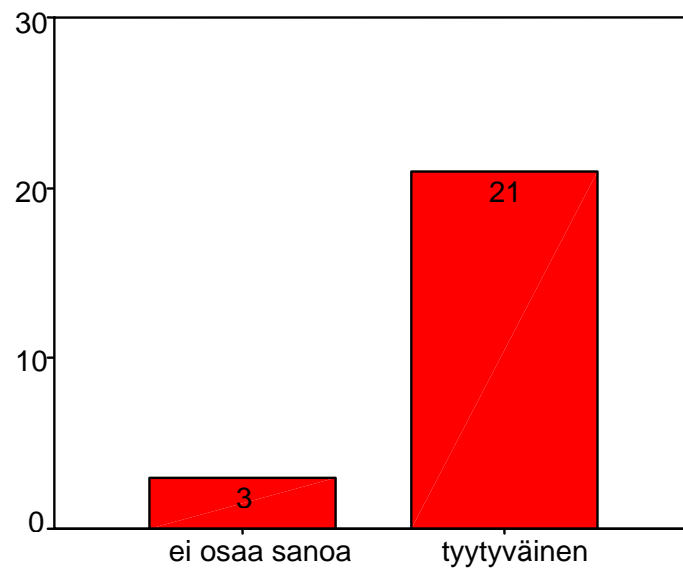
**Taulukko 3. Suhteet henkilökuntaa vaikuttivat arviointiin.**

Vastausvaihtoehdot	Lukumäärä	Prosenttia
eri mieltä	8	33,3
ei osaa sanoa	3	12,5
samaa mieltä	13	54,2
Yhteensä	24	100,0

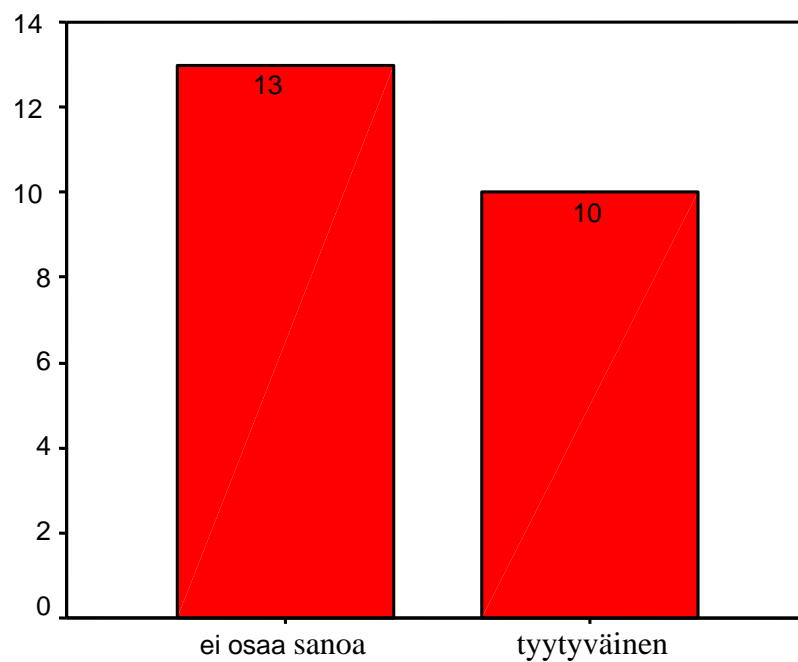
**Taulukko 4. Kokemus työvoimana käytöstä.**

Vastausvaihtoehdot	Lukumäärä	Prosenttia
eri mieltä	4	16,7
ei osaa sanoa	5	20,8
samaa mieltä	15	62,5
Yhteensä	24	100,0

(2/2)



**Kuvio 1. Kokonaistyytyväisyys ohjaavan opettajan toimintaan (lukumäärä).**



**Kuvio 2. Kokonaistyytyväisyys mahdollisuuteen integroida teoria ja käytäntö työssäoppimisjaksolla (lukumäärä).**

## LIITE 3

*Internetsivustoja työssäoppimiseen ja sen ohjaukseen*

<http://www.edu.fi/tonet/>

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

[http://www.tat.fi/2003/nuoriso\\_ja\\_koulupalvelu/tyossaoppiminen.shtml](http://www.tat.fi/2003/nuoriso_ja_koulupalvelu/tyossaoppiminen.shtml)

<http://www.slk.fi/yrityksille/tyossaoppiminen/>

<http://www.stul.fi/tyossaoppiminen/>

<http://www.hami-edu.fi/tyossaoppiminen/>

<http://db3.oph.fi/esr/document.asp?docId=4>

<http://www.viestintaliitto.fi/edunvalvonta/tyossaoppiminen/>

[http://kompassi.lasipalatsi.fi/page.asp?\\_item\\_id=334](http://kompassi.lasipalatsi.fi/page.asp?_item_id=334)

<http://www.nextstep.fi/pdf/TOPAS2002.pdf>

[http://www.nuortenakatemia.fi/index.php?lk\\_id=54](http://www.nuortenakatemia.fi/index.php?lk_id=54)

<http://web.ksl.fi/topkauha/>

<http://www2.edu.fi/duunioppi/index.php?id=5>

<http://www.sedu.fi/sepo/32.html>

[http://www.tat.fi/2003/nuoriso\\_ja\\_koulupalvelu/tyossaoppiminen\\_julkaisut.shtml](http://www.tat.fi/2003/nuoriso_ja_koulupalvelu/tyossaoppiminen_julkaisut.shtml)

<http://www.superliitto.fi/?cat=51>

[http://www.kunnat.net/k\\_perussivu.asp?path=1;29;63;375;23762;23778;14005#header](http://www.kunnat.net/k_perussivu.asp?path=1;29;63;375;23762;23778;14005#header)

<http://www.oaj.fi/Resource.phx/oaj/yleiset/029.htm>

<http://www.bulevardi.net/varakas/index.htm>

<http://topteva.tampere.fi/media/oppilas.php?ala=70&sivu=70&MoodleSession=e48eec929f000f171e9494f108a7bec5>

[http://www.tyosuojelu.fi/fi/nuoret\\_tyontekijat](http://www.tyosuojelu.fi/fi/nuoret_tyontekijat)

## LIITE 4 (1/8)

**JÄRVISEUDUN AMMATTI-INSTITUUTTI  
TYÖSSÄOPPIMISEN YHTEYSTIEDOT**

(Täytä lomake kun sovit työssäoppimispaikasta. Se on tarkoitettu yhteydenpidon avuksi kaikille (3) osapuolelle.)

## TYÖNANTAJA

## YRITYS

Nimi:

Osoite:

Puhelin:

Fax:

## TYÖPAIKKAOHJAAJA

Nimi:

Puhelin:

Sähköposti:

## OPPILAITOS

Nimi: Järvisseudun ammatti-instituutti / Kurejoki

Osoite: Kurejoentie 390, 62710 KUREJOKI

Puhelin: 06-2412700

Fax: 06-24127217

## OHJAAVA OPETTAJA

Nimi:

Puhelin:

Sähköposti:

## TYÖSSÄOPPIJA

Nimi:

Osoite:

Puhelin:

Sähköposti:

## TYÖSSÄOPPIMISAIKA

Alkaa:

Päättyy:

## TYÖSOPIMUS, jos työstä maksetaan palkkaa (työnantaja täyttää)

Työsopimus harjoittelijan kanssa    kyllä             ei     (rasti ruutuun)

## ALLEKIRJOITUKSET

Päiväys: \_\_\_\_\_

Työnantaja: \_\_\_\_\_

Työssäoppija: \_\_\_\_\_



(3/8)

## JÄRVISEUDUN AMMATTI-INSTITUUTTI TYÖSSÄOPPIMISSOPIMUS

Tällä sopimuksella sovitaan opiskelijan työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen tavoitteista, kestosta ja järjestämisestä sekä arvioinnista.

Opiskelijan nimi	Synt.vuosi 19
Osoite	Puhelin
Postinumero ja postitoimipaikka	Sähköposti
Tutkinto/opiskeluvaihe	
Työnantaja/työpaikka	
Osoite	
Postinumero ja postitoimipaikka	Sähköposti
Työpaikkakouluttaja	Puhelin
Vastuopettaja	Puhelin
Työssäoppimisen kesto	Työpäivien määrä
Viikottainen/päivittäinen työaika	Tuntia
Korvaukset	
Ruokailu	
Muut kustannukset	
Työturvallisuuden kannalta erityisesti huomioitava	

Työssäoppimisjakson sisältö
Opintokokonaisuus
Tavoite
Sisältö/tehtävät
Työssäoppimisen ohjaamisessa kiinnitetään erityisesti huomiota seuraaviin asioihin
Opiskelijana sitoudun noudattamaan tätä sopimusta sekä työpaikan ja oppilaitoksen ohjeita. Olen tietoinen oppilaitoksen ja työnantajan välisestä sopimuksesta ja noudatan siinä sovittuja periaatteita. Työssäoppimisen jakson aikana haluan kehittyä seuraavissa asioissa:
Työpaikkakouluttajana vastaan opiskelijan ohjauksesta ja arvioinnista seuraavalla tavalla:
Opettajana osallistun opiskelijan työssäoppimisen toteuttamiseen seuraavalla tavalla:

Vaitiolovelvollisuus koskee kaikkia osapuolia.

Tätä sopimusta on tehty kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin allekirjoittaneelle. Sopimus voidaan irtisanoa erikseen sovittaessa ilman irtisanomisaikaa.

Paikka ja aika



Opiskelija

Työpaikkakouluttaja

Ohjaava opettaja

Koulutuksen järjestäjä Järviseudun ammatti-instituutti

Työnantaja, työpaikka Yritys

### 1. Koulutuksen muoto

Sopimus koskee ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta (työssäoppiminen).

Opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsopimuksella.

Opiskelija on säädösten mukaisten opintososiaalisten etujen piirissä työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen aikana siten kuin siitä on erikseen säädetty tai tullaan myöhemmin sääntämään (laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, opintotukilaki 65/1994, opintotukiasetus 260/1994, laki lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulutusmatkatuesta 48/1997, asetus lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulutusmatkatuesta 293/1997).

### 2. Koulutusalat, joita sopimus koskee

(Tiedot opiskelijoista ja työssäoppimisen ajankohdista sovitaan opintoaloittain erikseen.)

Tekniikka ja liikenne, puuala

Luonnonvara-ala, ympäristö

Luonnonvara-ala, maatalous

Luonnonvara-ala, puutarha

### 3. Koulutuksen tavoite

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja opetussuunnitelman tavoitteista todellisessa työympäristössä ja sen säännöillä. Työpaikoilla tapahtuva opiskelu on suunnitelmallista ja ohjattua, ja sen tavoitteet täsmennetään opettajan, työpaikan yhdys henkilön ja opiskelijan yhteistyönä. Opiskelija ei saa korvata työntekijää yrityksessä.

### 4. Koulutuksen sisältö

Koulutusta järjestetään opiskelijan opetussuunnitelman mukaisesti. Opetussuunnitelma ja tavoitteet on määritelty tarkemmin oppilaitoksen, opiskelijan ja työnantajan tekemässä sopimuksessa.

Työturvallisuuden kannalta on erityisesti otettava huomioon nuoria työntekijöitä koskeva lainsäädäntö.

### 5. Oppilaitoksen tehtävät ja vastuut

Oppilaitos nimeää yhteyshenkilön tai –opettajan, joka toimii oppilaitoksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen järjestämisessä, kuten suunnittelussa, valvonnassa ja arvioinnissa.

Oppilaitos tarvittaessa avustaa ja opastaa työpaikkaa työssäoppimisen tarkoituksenmukaisessa toteuttamisessa sekä antaa yritykselle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen mukaisesti.

Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija on tietoinen velvollisuudestaan noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

Oppilaitos huolehtii siitä, että opiskelija on tietoinen tämän sopimuksen sisällöstä sekä velvollisuudestaan noudattaa sitä sen lisäksi mitä erikseen on säädetty ammatillisesta koulutuksesta.

## 6. Yrityksen/työpaikan tehtävät ja vastuut

Yritys nimeää vastuuhenkilön/työpaikkakouluttajan, jolla on riittävät valmiudet tämän tehtävän hoitamiseen ja joka toimii yrityksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä, valvonnassa ja arvioinnissa.

Yritys antaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.

Yritys huolehtii ja vastaa työssäoppimisjakson aikana opiskelijan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön ja nuorista työntekijöistä annetun lain edellyttämällä tavalla.

Yritys huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävässä määrin tietoinen opiskelijan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja siihen liittyvästä sopimuksesta.

## 7. Yhteistyö

Oppilaitoksen ja yrityksen yhteyshenkilöt sopivat tarvittaessa tarkemmin työssäoppimisen yksityiskohtaisemmasta järjestämisestä.

Yritys ilmoittaa mahdollisimman nopeasti oppilaitokselle odotettavissa olevat muutokset opiskelijan työtehtävissä tai työoloissa. Vastaavasti oppilaitos ilmoittaa mahdollisimman pian yritykselle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Oppilaitos järjestää erikseen niin sovittaessa nimetyille yhteyshenkilöille/työpaikkakouluttajille soveltuvaa koulutusta.

## 8. Korvaukset

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen järjestämisestä työnantajalle ei makseta korvausta.

## 9. Muut erikseen sovittavat asiat

Osapuolet ovat tietoisia työsuojeluun, työtapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä asioista. Vahingonkorvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain mukaisesti.

Muut työoloja koskevat seikat määritellään opiskelijakohtaisissa sopimuksissa.

#### 10. Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi / enintään \_\_\_\_\_ saakka. Sopimuksella on kuukauden irtisanomisaika, tai erikseen sovittaessa se voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa.

#### 11. Lisätietoja

Sopimus on kirjoitettu kahtena kappaleena, yksi kummallekin sopijapuolelle. Jäljennös sopimuksesta annetaan opiskelijalle.

Päiväys

Järviseudun ammatti-instituutti  
Koulutuksen järjestäjä/Oppilaitos

Yritys/Muu yhteisö

(4/8)

**ALAJÄRVEN AMMATTI-INSTITUUTTI****TYÖSSÄOPPIMISPAIKKAAN PEREHDYTTÄMINEN**

-Tarkistuslistalla varmistetaan oppilaan riittävä perehdyttäminen työssäoppimisjaksolle.

-Oppilas huolehtii, että saa selville listassa määritellyt asiat ensimmäisen

työssäoppimisviikon aikana. Kaikkiin kohtiin ei välttämättä voi vastata kaikissa

työpaikoissa, mutta tarkennukseen pitää kirjoittaa kommentti, miksi ei

(esim. yhden miehen yrityksessä ei suurta organisaatiota).

-Tarkennus -kohtaan opiskelija kirjoittaa lyhyen selvityksen.

Kääntöpuolelle voi jatkaa. (esim. työaika 8-15.30)

-Opiskelija lähettää listan opettajalle toisen viikon aikana.

**Käytännöt**

ok                      Tarkennus:

- 1                      työaika, tauot
- 2                      ruokailu, sosiaaliset tilat
- 3                      työvaatetus, suojavaatetus
- 4                      menettely tapaturman sattuessa
- 5                      lähimmät työtoverit
- 6                      tutustuminen toimitiloihin

## Työnantajan yleisesittely

- 7 tuotteet/palvelut
- 8 asiakkaat
- 9 organisaatio
- 10 laatupolitiikka
- 11 luottamusmies

## Työympäristö

- 12 työvälineet
- 13 työturvallisuusohjeet
- 14 suojavarusteet
- 15 ensiapu, paloturvallisuus
- 16 työpisteeseen tutustuminen
- 17 siisteyden ja järjestyksen ylläpitäminen
- 18 esimies ja työnjohtajat

## Kommentteja

(5/8)

**JÄRVISEUDUN AMMATTI-INSTITUUTTI  
TYÖSSÄOPPIMINEN**

**TYÖAJAN KÄYTTÖ (1 lista / 2 viikkoa. Lista on ruokarahan maksatushakemuksen liite)**

kk	pv	Työajan käyttö, tunnit							Päivät	Tärkeimmät päivän työt
							Työssä yhteensä tunteja	Sairaana, tunteja	Päivät, joilta ruokarahaa maksetaan	
<b>Tunnit yhteensä</b>										

**Päiväys ja allekirjoitukset:**

\_\_\_\_\_ /\_\_ 2006

\_\_\_\_\_  
työssäoppija

\_\_\_\_\_  
työpaikkaohjaaja

Raportti hyväksytty \_\_ / \_\_ 2006

\_\_\_\_\_  
vastaava opettaja

(6/8)

**JÄRVISEUDUN AMMATTI-INSTITUUTTI**  
Kurejoentie 390, 62710 KUREJOKI  
puh. (06) 2412700, fax (06) 24127212

## **- TYÖSSÄOPPIMISJAKSO -**

# **MAKSATUSHAKEMUS** ajalta \_\_\_\_\_ - \_\_\_\_\_ 2006.

### **Opiskelija**

Nimi

Linja

Puhelin

Osoite työssäoppimisjakson aikana

Sähköposti

Pankkiyhteystiedot

### **Yhteistyöyritys**

Työpaikkaohjaaja

Yritys / Työssäoppimispaikka

Puhelin

Osoite

Sähköposti

**TYÖSSÄOPPIMISPÄIVIÄ KERTYNYT**

- tämän maksatushakemuksen aikavälillä \_\_\_\_\_

- tällä työnantajalla \_\_\_\_\_

<i>OPPILAITOS TÄYTTÄÄ TUMMENNETUN MAKSETAAN -KOHDAN.</i>	
<b>RUOKARAHA</b> opiskelijalle ( _____ €/työpäivä) <b>HAETAAN</b>	_____ €
- tähän mennessä tällä työssäoppimisjaksoilla maksettu	_____ €
<b>MAKSETAAN</b> _____ €	

**LISÄTIETOJA** tarvittaessa lomakkeen toiselle puolelle.**LIITTEEKSI** opiskelijan **viikkoraportit**.

Vahvistan omalta osaltani oheiset tiedot

\_\_\_\_\_  
pvm, paikka\_\_\_\_\_  
pvm, paikka\_\_\_\_\_  
pvm, paikka\_\_\_\_\_  
opiskelija\_\_\_\_\_  
työpaikkaohjaaja\_\_\_\_\_  
oppilaitoksen opettaja



(7/8)

**JÄRVISEUDUN AMMATTI-INSTITUUTTI  
KEHITTÄMISKESKUSTELU**

Opettaja ottaa yhteyttä työssäoppijaan ja työpaikkaohjaajaan ennen työssäoppimisjakson puoliväliä (joko käynti tai puhelinkeskustelu) ja tiedustelee, onko sopimukseen merkityt sisällöt ja tavoitteet toteutuneet riittävästi kuluneeseen aikaan nähden. Opettaja voi käyttää loma-ketta apuna keskustelussa.

	Kiitettävä 5	Hyvä 3	Tyydyttävä 1
1. TEKNISET TAIDOT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työn jälki laadukasta ja kustannustehokasta</li> <li>- hallitsee hyvin työn kokonaisuuden</li> <li>- osaa suunnitella työtänsä järkevästi</li> <li>- hallitsee työturvallisuuden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työn jälki melko laadukasta ja melko kustannustehokasta</li> <li>- hallitsee työn kokonaisuuden</li> <li>- osaa ohjattuna suunnitella työtään</li> <li>- hallitsee työturvallisuuden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tarvitsee paljon ohjausta ja apua työn suorittamiseen</li> <li>- osaa ohjattuna ottaa huomioon työturvallisuuden</li> </ul>
2. SOSIAALISET TAIDOT JA VIESTINTÄ	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sopeutuu hyvin työyhteisöön</li> <li>- osaa toimia tiimin jäsenenä</li> <li>- hallitsee hyvin asiakaspalvelun</li> <li>- hakeutuu yhteistyöhön</li> <li>- toimii kannustavasti</li> <li>- osaa kysyä ja ottaa vastaan neuvoja</li> <li>- osaa viestiä suullisesti, kirjallisesti ja sähköisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sopeutuu työyhteisöön</li> <li>- osaa toimia tiimin jäsenenä</li> <li>- hallitsee asiakaspalvelun</li> <li>- osaa kysyä ja ottaa vastaan neuvoja</li> <li>- osaa viestiä suullisesti, kirjallisesti ja sähköisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sopeutuu työyhteisöön</li> <li>- osaa toimia tiimin jäsenenä</li> <li>- osaa viestiä suullisesti ja kirjallisesti</li> </ul>
3. TIEDON HALLINTA JA OPPIMINEN	<ul style="list-style-type: none"> <li>- halu oppia sekä arvioida omaa osaamistaan</li> <li>- osaa hankkia tietoa eri lähteistä</li> <li>- hallitsee alan keskeiset tiedot ja osaa soveltaa tietoja työhönsä</li> <li>- osaa arvioida tiedon luotettavuutta</li> <li>- osaa arvioida tilanteita ja toimia järkeväällä tavalla</li> <li>- osaa ratkaista ongelmatilanteita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- halu oppia sekä arvioida omaa osaamistaan</li> <li>- osaa hankkia tietoa</li> <li>- hallitsee alan keskeiset tiedot ja osaa ohjattuna soveltaa tietoja työhönsä</li> <li>- osaa arvioida tiedon luotettavuutta</li> <li>- osaa toimia järkeväällä tavalla annettujen ohjeiden mukaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osaa etsiä ohjattuna työhönsä liittyvää tietoa</li> <li>- tuntee alan perustietoja</li> <li>- osaa toimia tutuissa tilanteissa</li> <li>- osaa auttavasti arvioida itseään ja työn onnistumista</li> </ul>
4. MUUT TAIDOT	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminta oma-aloitteista, itsenäistä, tunnollista, luotettavaa ja vastuullista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminta melko oma-aloitteista, itsenäistä, tunnollista, luotettavaa ja vastuullista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminta tunnollista, mutta vaatii paljon ohjausta ja apua</li> </ul>

**1. Ammatillinen osaaminen**, mitä osaamista on tähän mennessä kertynyt ja mitä pitäisi vielä oppia:

--	--

**2. Tekniset taidot**, tämänhetkinen osaaminen ja kehittämissuhteita:

--	--

**3. Sosiaaliset taidot ja viestintä**, tämänhetkinen osaaminen ja kehittämissuhteita:

--	--

**4. Tiedon hallinta ja oppiminen**, tämänhetkinen osaaminen ja kehittämissuhteita:

--	--

**5. Muut taidot**, tämänhetkinen osaaminen ja kehittämissuhteita:

--	--

**6. Muuta kommentoitavaa**

--	--

(8/8)

## JÄRVISEUDUN AMMATTI-INSTITUUTTI TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINTI

### Opiskelija

nimi \_\_\_\_\_ linja \_\_\_\_\_

Työssäoppimispaikka (työpaikka, toimipiste) \_\_\_\_\_

Työssäoppimisaika \_\_\_\_\_

Arvioinnin palautuspäivä \_\_\_\_\_

**Ammatillinen osaaminen (Työssäoppimisjakson sisältö ja tavoitteet on merkitty työssäoppimissopimukseen. Kaikki oleellinen työssäoppimisjakson aikana kertynyt ammatillinen osaaminen mainitaan kääntöpuolella.) Arvioinnissa otettava huomioon, mihin oppilaalla on mahdollisuus yltyä työssäoppimisjakson aikana. (Vuosien rutiinia ei synny muutamassa viikossa.)**

### Osaamisen arviointi työssäoppimisessa

Asteikolla 1-5 (4 = parempi kuin 3, mutta ei aivan 5) (2 = parempi kuin 1, mutta ei aivan 3)

	Kiitettävä 5	Hyvä 3	Tyydyttävä 1
<b>1. TEKNISEET TAI DOT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työn jälki laadukasta ja kustannustehokasta</li> <li>- hallitsee hyvin työn kokonaisuuden</li> <li>- osaa suunnitella työtänsä järkevästi</li> <li>- hallitsee työturvallisuuden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- työn jälki melko laadukasta ja melko kustannustehokasta</li> <li>- hallitsee työn kokonaisuuden</li> <li>- osaa ohjattuna suunnitella työtään</li> <li>- hallitsee työturvallisuuden</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- tarvitsee paljon ohjausta ja apua työn suorittamiseen</li> <li>- osaa ohjattuna ottaa huomioon työturvallisuuden</li> </ul>
<b>2. SOSIAALISEET TAI DOT JA VIESTINTÄ</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sopeutuu hyvin työyhteisöön</li> <li>- osaa toimia tiimin jäsenenä</li> <li>- hallitsee hyvin asiakaspalvelun</li> <li>- hakeutuu yhteistyöhön</li> <li>- toimii kannustavasti</li> <li>- osaa kysyä ja ottaa vastaan neuvoja</li> <li>- osaa viestiä suullisesti, kirjallisesti ja sähköisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sopeutuu työyhteisöön</li> <li>- osaa toimia tiimin jäsenenä</li> <li>- hallitsee asiakaspalvelun</li> <li>- osaa kysyä ja ottaa vastaan neuvoja</li> <li>- osaa viestiä suullisesti, kirjallisesti ja sähköisesti</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- sopeutuu työyhteisöön</li> <li>- osaa toimia tiimin jäsenenä</li> <li>- osaa viestiä suullisesti ja kirjallisesti</li> </ul>
<b>3. TIEDON HALLINTA JA OPPIMINEN</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- halu oppia sekä arvioida omaa osaamistaan</li> <li>- osaa hankkia tietoa eri lähteistä</li> <li>- hallitsee alan keskeiset tiedot ja osaa soveltaa tietoja työhönsä</li> <li>- osaa arvioida tiedon luotettavuutta</li> <li>- osaa arvioida tilanteita ja toimia järkevällä tavalla</li> <li>- osaa ratkaista ongelmatilanteita</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- halu oppia sekä arvioida omaa osaamistaan</li> <li>- osaa hankkia tietoa</li> <li>- hallitsee alan keskeiset tiedot ja osaa ohjattuna soveltaa tietoja työhönsä</li> <li>- osaa arvioida tiedon luotettavuutta</li> <li>- osaa toimia järkevällä tavalla annettujen ohjeiden mukaan</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- osaa etsiä ohjattuna työhönsä liittyvää tietoa</li> <li>- tuntee alan perustietoja</li> <li>- osaa toimia tutuissa tilanteissa</li> <li>- osaa auttavasti arvioida itseään ja työn onnistumista</li> </ul>
<b>4. MUUT TAI DOT</b>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminta oma-aloitteista, itsenäistä, tunnollista, luotettavaa ja vastuullista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminta melko oma-aloitteista, itsenäistä, tunnollista, luotettavaa ja vastuullista</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- toiminta tunnollista, mutta vaatii paljon ohjausta ja apua</li> </ul>
<b>5. AMMATLLINEN OSAAMINEN</b>	Ammatillisen osaamisen kehittyminen kirjataan lomakkeen toiselle puolelle.		

		ARVOSANAT		
		Ohjaaja	Opiskelija	Opettaja
1	TEKNISEET TAI DOT			
2	SOSIAALISEET TAI DOT JA VIESTINTÄ			
3	TIEDON HALLINTA JA OPPIMINEN			
4	MUUT TAI DOT			



## Yrityksen palaute työssäoppimisesta

Yrityksen nimi \_\_\_\_\_  
 työpaikkaohjaajan nimi \_\_\_\_\_  
 Työssäoppijan nimi \_\_\_\_\_  
 Työssäoppimisjakso \_\_\_\_\_

### Arvioi kokemuksesi työssäoppimisjaksosta numeroin 1 - 4

- 1 = täysin eri mieltä  
 2 = osittain eri mieltä  
 3 = osittain samaa mieltä  
 4 = täysin samaa mieltä

	Arvioni
Olin saanut tarpeeksi tietoa työssäoppimisesta	
Opettajan kanssa oli selkeä työnjako	
Työssäoppimisen tavoitteet ja sisältö sovittiin selvästi	
Opiskelijalla oli riittävät perustaidot tehtäviinsä	
Opiskelijan työ- ja opiskelulasenne oli hyvä	
Perehdyttäminen yritykseen sujui ongelmitta	
Aika riitti hyvin ohjaamiseen ja arviointiin	
Lomakkeet olivat selkeitä ja helpot täyttää	
Yhteydenpitoa opettajan kanssa oli riittävästi	
Työssäoppiminen sopii hyvin yrityksemme toimintaan	

Olen saanut työpaikkaohjaajakoulutusta                      kyllä                      ei

Mikäli olit jossain asiassa täysin eri mieltä, kertoisitko syyn.

Palautteesi on meille arvokasta työssäoppimisen kehittämisessä, kiitos!

---



---



---



---



---

Palautus:

Maatalous: Risto Filander

Puu: Seppo Prusti

Puutarha: Tellervo Hietakangas

Ympäristö: Kari Ponto

etunimi.sukunimi@aai.alajarvi.fi

Alajärven ammatti-instituutti, Kurejoentie 390, 62710 KUREJOKI

## Opiskelijan palaute työssäoppimisjaksolta

Opiskelijan nimi \_\_\_\_\_  
 Koulutusohjelma \_\_\_\_\_  
 Työssäoppimisyritys \_\_\_\_\_  
 Työpaikkaohjaajan nimi \_\_\_\_\_  
 TO-jakson ajankohta \_\_\_\_\_

### Arvioi numeroin, miten seuraavat tavoitteet ovat toteutuneet TO-jaksollasi

- 1 = täysin eri mieltä  
 2 = osittain eri mieltä  
 3 = osittain samaa mieltä  
 4 = täysin samaa mieltä

#### A. Valmistelu

	Arvioni
Työssäoppimissuunnitelmani oli riittävän selkeä	
Minut oli perehdytetty työssäoppimisen käytäntöihin hyvin	
Minua tuettiin riittävästi työssäoppimispaikan hankinnassa	
Sain riittävästi ennakkotietoa työpaikasta	

#### B. Käytäntö työpaikalla

	Arvioni
Työpaikkaan perehdytettiin hyvin	
Yhteistyö työpaikkaohjaajan kanssa sujui hyvin	
Opettaja piti minuun riittävästi yhteyttä TO-jakson aikana	
Työpaikan säännöt ja tavat oli helppo omaksua	
Motivaationi säilyi hyvin koko jakson	
Sain tavoitteiden mukaisia työtehtäviä	
Sain tarpeeksi asiallista palautetta	
Työssäoppimistehtävät olivat tarkoituksenmukaisia	
Olen tyytyväinen arvioinnin toteuttamiseen	
Kävimme työpaikkaohjaajan kanssa arviointikeskustelun	Kyllä ei
Voisin suositella tätä työssäoppimispaikkaa muillekin	kyllä ei

#### C. Tulokset

	Arvioni
TO-jakso vahvisti ammatillista osaamistani	
Opin uusia työtapoja ja menetelmiä	
Opin arvioimaan omaa työtäni paremmin	
Jakso tulee aikanaan helpottamaan työllistymistäni	

Kehittämideoita: \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_