

Tom Jacoby

Työssäoppimisen vertaiskehittäminen

Metropolia Ammattikorkeakoulu

Insinööri (AMK)

Auto- ja kuljetustekniikka

Opinnäytetyö

Päivämäärä 21.04.2015

Tekijä Otsikko Sivumäärä Aika	Tom Jacoby Työssäoppimisen vertaiskehittäminen 35 sivua + 16 liitettä 21.04.2015
Tutkinto	Insinööri (AMK)
Koulutusohjelma	Auto- ja kuljetustekniikka
Suuntautumisvaihtoehto	Jälkimarkkinointi
Ohjaajat	Lehtori Pertti Ylhäinen Yli-insinööri Timo Repo
<p>Työn tavoitteena oli selvittää työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavat tärkeimmät laadulliset kriteerit, tehdä niiden pohjalta arviointilomakkeet sekä ohjeet ja kokeilla vertaiskehittämistä käytännössä. Työ liittyy hankkeeseen, jossa luotiin vertaiskehittämisen kriteeristö ja käytänteet koko autoalan toisen asteen koulutuksen kehittämistä varten.</p> <p>Tavoitteiden saavuttamiseksi kerättiin materiaalia jo tehdyistä hankkeista sekä haastateltiin opiskelijoita, ohjaavia opettajia, asentajia ja korjaamoiden johtoa. Lisäksi perehdyttiin aiheeseen liittyvään tuoreeseen kirjallisuuteen.</p> <p>Opinnäytetyö kuvaa kriteeristön tekemistä työssäoppimisen vertaisarviointiin, vertaisarvioinnin tekemistä ja sen avulla löytyneitä periaatteita onnistuneeseen opiskelijan ohjaamiseen työssäoppimisessa ja muutenkin. Vertaisarvioinnin nimi muuttui työn aikana vertaiskehittämiseksi.</p> <p>Kriteeristöä edelleen kehitettäessä löydettiin opiskelijoiden motivoimiseen ja menestymiseen selkeästi vaikuttavia tekijöitä, jotka ovat myös yleisesti hyödynnettävissä ihmisten motivoimisessa, kannustamisessa ja ohjaamisessa.</p> <p>Vertaiskehittäminen on tiivistetty ohjeiksi sekä lomakkeiksi ja nykyisiä kriteereitä on käytetty useissa vertaiskehittämisissä.</p> <p>Vertaiskehittämisen valmistelu, sen suoritus, vaikutukset ja johtopäätelmät on kuvattu opinnäytetyössä. Työssäoppimisen valmistelu, ohjaus ja motivointi saivat myös tiivistetyt ohjeet.</p> <p>Tuotosten perusteella kannattaa laatia vertaiskehittämisen yleisesti pätevät kriteerit, joita voi käyttää kaikissa vertaiskehittämissä hankkeissa. Tuotosten avulla laadittiin myös yleiset ohjeet, joilla voidaan parantaa koulutuksen ja oppimisen laatua, läpäisyä ja tuottavuutta. Opinnäytetyö herättää myös kysymyksiä opettajien toimintaympäristön suhteen: mitä vaaditaan motivoivan ja kannustavan työympäristön ja ilmapiirin luomiseksi oppimisen ohjajille?</p>	
Avainsanat	Työssäoppiminen, vertaiskehittäminen

Author(s) Title Number of Pages Date	Tom Jacoby Work based learning 35 pages + 16 appendices 21.04.2015
Degree	Bachelor of Engineering
Degree Programme	Automotive and Transport Engineering
Specialisation option	After sales
Instructors	Timo Repo, Senior Engineer Pertti Ylhäinen, Principal Lecturer
<p>Target of this thesis was to recognize the most important qualitative criteria that have a positive effect on work based learning. The evaluation form and instructions were also to be done as well as try the form and methods in practice.</p> <p>Targets were reached by gathering material from earlier studies and by interviewing students, teachers, car mechanics and foremen of the workshops were interviewed to reach targets. Recent literature of the theme was also studied.</p> <p>This thesis describes criteria which are needed by the teachers of car mechanics in peer group evaluation of work based learning. It also describes how peer group evaluation is done and some of the good work habits that were found for work based learning and other work with students during the evaluation. The term peer group evaluation was also changed to peer group development during the studies.</p> <p>During further development of the criteria it was clear that some factors correlated strongly with motivation and learning. These are the same that are found also in wider context of motivation and supporting of learning and working. Peer group development is summarized in clear instructions and forms and these criteria are used in several different occasions.</p> <p>Preparation work, the work itself, its effects and conclusions of peer group evaluation are described in this thesis. Clear instructions for preparation, instructing and motivation of work based learning were also done.</p> <p>Instructions of peer group development for general use should be formed on basis of this study. Also general instructions for development of teaching and learning, its effectiveness and fulfillment of studies were done. This thesis arises also questions of teacher's work conditions so that his work environment and atmosphere would support motivation and encouragement.</p>	
Keywords	Work based learning, peer group evaluation, peer group development

Sisällysluettelo

1	Johdanto	1
2	Tutkimuskäsitteet	5
2.1	Vertaisarviointi	5
2.2	Vertaiskehittäminen	6
2.3	Laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimus	6
2.4	TAKO-hanke	7
2.5	TAKO-hankkeen tavoitteita	7
3	Haastattelut	8
4	Yhteenvedot haastattelujen vastauksista	9
4.1	Korjaamoiden johto	9
4.2	Ohjaavat asentajat	10
4.3	Opiskelijat	11
4.4	Ohjaavat opettajat	12
5	Johtopäätelmät työssäoppimisen ohjauksesta	14
6	Kriteeristön laatiminen	16
6.1	Taustatietolomake	16
6.2	Vertaiskehittämisen kriteerit	17
6.2.1	Työssäoppiminen	18
6.2.2	Työssäoppimisen valmistelu	18
6.2.3	Työssäoppimispaikan valinta	19
6.2.4	Ohjaus työssäoppimisjaksolla	19
6.2.5	Arviointi työssäoppimisessa	19
6.2.6	Työssäoppimisen kehittäminen	20
7	Vertaiskehittäminen SATAEDUn ja Luksian välillä	20
7.1	Vertaiskehittämisen toteutus ohjeistuksen (liite 10) mukaan	20
7.2	Vertaiskehittämisen toteutus	21
7.3	Vertaiskehittämisen vaikutukset	22
7.3.1	Vertaiskehittämisen vaikutukset SATAEDUssa	22
7.3.2	Vertaiskehittämisen vaikutukset Luksiassa	23

7.3.3	Vaikuttavuus vertaiskehittämisen tavoitteisiin nähden	24
7.4	Johtopäätelmiä vertaiskehittämisestä	26
8	Tuotokset ja päätelmät	27
8.1	Vertaiskehittämisen kriteeristö	27
8.2	Oppimisen ohjaaminen	28
8.3	Teesit	29
8.4	Organisaation muutos	31
8.5	Mahdollisuudet	33
9	Kehittäminen	33
10	Yhteenveto	34

Liitteet

Liite 1.	Hakutiedote
Liite 2.	Päätös hankkeen hyväksymisestä
Liite 3.	Tarkennettu hankesuunnitelma
Liite 4.	Jatkoaikapäätös
Liite 5.	Kriteerit
Liite 6.	e-Esan kriteerit
Liite 7.	Vertaisarviointi SATAEDUn ja Luksian välillä
Liite 8.	Motivointi ja johtaminen kooste
Liite 9.	Oppiminen nykytutkimuksen valossa, tiivistelmä
Liite 10.	Vertaiskehittämisen tiivistetyt ohjeet
Liite 11	Vertaisarvioinnin teko
Liite 12.	Taustatietolomake
Liite 13.	Teesit
Liite 14.	Vertaiskehittämisen ohjeet
Liite 15.	Kymmenen käskyä
Liite 16	Tuottavuus kasvuun hiljaisen tiedon avulla

1 Johdanto

Opinnäytetyö tehtiin Luksian ammatillisessa oppilaitoksessa, Nummelan Ojakkalan-tien toimipisteessä ja Auto-alan opintosuunnan Taitokorjaamo-nimisessä kehittämis-hankkeessa.

Opinnäytetyön tavoitteena oli selvittää työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavat tärkeimmät laadulliset kriteerit, tehdä niiden pohjalta arviointilomakkeet sekä ohjeet ja kokeilla vertaiskehittämistä käytännössä.

Luksia on Länsi-Uudenmaan kuntayhtymän, toisen asteen ammatillisia koulutuspal-veluita tarjoava koulutuksen järjestäjä. Jäsenkuntia ovat Hanko, Inkoo, Karkkila, Kirk-konummi, Lohja, Raasepori, Siuntio ja Vihti. Oppilaitoksessa on n. 6600 opiskelijaa ja henkilökuntaa n. 380. Oppilaitoksen koulutustarjonnassa on 6 koulutusala. Perus-tutkintoja tarjotaan oppilaitosmuotoisina 19 ja oppisopimusmuotoisina 25. Ammatil-lista lisäkoulutusta oppilaitos- ja oppisopimusmuotoisesti 61 ammattitutkintoon ja 25 erikoisammattitutkintoon.

Autoalan koulutusta on sekä Nummelan että Lohjan toimipisteissä. Molemmissa aloit-taa vuosittain yksi luokka, ja opiskelijoita molemmissa toimipisteissä on hieman yli 60. Ensisijaisia hakijoita on viime vuosiin asti ollut Lohjalla huomattavasti enemmän kuin Nummelassa. 2013 ja 2014 Nummelaan oli kuitenkin enemmän ensisijaisia hakijoita kuin Lohjalle. Lohjan toimipiste ei osallistunut hankkeen toimintaan.

Luksian Nummelan- toimipisteen auto-osaston maine oli vuosien saatossa laskenut varsin huonoksi. Ensisijaisia hakijoita oli vähän, ja opetuspaikkoja oli vaikea täyttää. Keskeyttävien määrä oli suuri, alalle jäi vain vähän valmistuneita, ja heidänkin osaa-misensa oli melko vaatimatonta, erityisesti uudemman tekniikan osalta.

Osaston talous näytti niin heikolta, että osasto lakkautettaisiin, ellei selkeää muutosta parempaan saataisi aikaan.

Osaston toimintatavat olivat hyvin perinteisiä: luokka- ja luento-opetusta oli paljon, työsalissa työskenneltiin vasta pitkän teoriaopetuksen jälkeen ja työssäoppimaan menttiin aikaisintaan toisella luokalla. Työssäoppimisen määrää pidettiin minimissä. Näytöt kirjattiin koululla, lähinnä opettajien tuntuman perusteilla.

Teorialuokkia oli käytössä kolme. Luokissa säilytettiin likaisia työvaatteita seinillä olevissa koukuissa ja eri puolilla olevissa pinoissa. Luokat olivat täynnä vanhoja, pääsääntöisesti käyttökelvottomia välineitä ja autojen osia. Ikkunoita koristivat rikkinäisinä roikkuvat sälekaihtimet. Luokissa oli liitutaulu ja tietokone sekä videotykki.

Koulun korjaamo toimi varsin opettaja- ja asiakaslähtöisesti opettajien harrastuspajana. Oppiminen oli taka-alalla. Korjaamon toimintatavat olivat peräisin enemmän ”peräkylän nyrkkipajoista” kuin nykyaikaisista merkkiliikkeistä, joissa työt tehdään valmistajan työohjeiden mukaan, oikeilla työvälineillä ja hyvää korjauskäytäntöä noudattaen. Turvakenkiä ei käytetty ja muitakin suojavälineitä vain harvoin. Korjaamon kirjanpito ja opiskelijoiden seuranta oli opettajan ”Lubiaskin kannessa”, jos sielläkään.

Kolmen vuoden sisällä tapahtui henkilökunnassa suuri muutos. Vanhaa opettajakuntaa jäi eläkkeelle tai poistui muuten talosta, ja uusi opetussuunnitelma piti tehdä ja ottaa käyttöön. Yksi vanhoista opettajista jäi vielä osa-aikaisesti töihin ja ammattierikoismies jatkoi virassaan. Uudet opettajat saattoivat aloittaa erilaisen toiminnan kokonaan uusista lähtökohdista.

Osastoa ei ollut kehitetty pitkiin aikoihin määrätietoisesti. Hankinnat sekä uudistaminen olivat sattumanvaraisia, suunnittelemattomia ja ailahtelevia. Tilat, toiminta ja välineet olivat varsin heikossa kunnossa. Käyttökelpoisia mallikomponentteja ja harjoitusvälineitä ei ollut.

Maantieteellisenä alueena koulun toimiympäristö on varsin monimuotoinen ja tarvitsee hyvinkin laajasti erilaisia auto-alalla koulutettavia ammattilaisia. Ympäröivässä elinkeinoelämässä on autokorjaamoita, muttei kuitenkaan niin paljon, että ne pystyisivät työllistämään läheskään valmistuvien opiskelijoiden määrää tai edes tarjoamaan työssäoppimispaikkoja kaikille opiskelijoille. Toisaalta on tarvetta raskaan kaluston asentajista, peltisepeistä, pienkonemekaanikoista, työkonekorjaajista, varaosamyyjistä, automaalareista ym. autoalan koulutuksen piiriin kuuluvista ammattilaisista.

Työssäoppimispaikoilta oli kuultu, että opiskelijoiden tulisi oppia jo koulussa enemmän asiakaspalvelua, asiakkaan kohtaamista ja koko työprosessin hoitoa työn vastaanotosta aina laskutukseen ja työ luovutukseen saakka. Pienissä korjaamoissa myös työssäoppijat joutuvat hoitamaan asiakaspalvelua, varaamaan aikoja sekä tilaamaan varaosia. Toisaalta toivottiin enemmän työpaikkakohtaista osaamista kunkin työpaikan erityistarpeiden mukaan. Haastateltaessa selvisi, että työpaikat eivät osanneet edes toivoa, että paikallinen koulutuksen järjestäjä pystyisi räätälöimään heidän tarvitsemaansa koulutusta.

Työssäoppiminen on koulun kannalta hyvin kiinnostava oppimismuoto, koska se mahdollistaa kustannustehokkaan oppimisen monimuotoisissa ympäristöissä ja kaikilla tarvittavilla suuntautumisalioilla. Pienen ammattikoulun mahdollisuudet tarjota koulussa opetusta kaikille suuntautumisalioille ovat olemattomat, pienten ryhmien, opettajaresurssien ja kalliiden hankintojen takia. Toisaalta oppimistulokset työssäoppimisessä ovat erinomaisia kouluopetukseen verrattuna. Työssäoppiminen toimii melko pienellä ohjausresurssilla, ja silti opiskelijalla on yleensä henkilökohtainen ammatillinen ohjaaja koko ajan paikalla.

Työssäoppimispaikkoja oletettiin löytyvän sellaisilta aloilta, jotka tarvitsevat lisää työvoimaa. Työssäoppimisen avulla saatettiin täsmäkouluttaa henkilökuntaa elinkeinon elämän tarpeisiin. Suuntautuminen erilaisiin valinnaisiin opintoihin lähtee liikkeelle opiskelijan toiveista, joita tukee mahdollisesti ohjaajan havaitsema soveltuvuus ja sen peilaaminen oppilaan toiveisiin. Opetussuunnitelman perusteiden vaatimusten täytyessä pystyimme takaamaan myös kilpailukykyisen osaamisen opiskelijoille, heidän tulevaisuuttaan varten.

Opetushallituksella oli auto-alan kehittämiseen varattua käyttämätöntä hankerahaa loppuvuodesta 2010. Selvitimme hakukriteerit (liite 1) ja huomasimme niiden sopivan erinomaisesti meidän tarpeisiimme. Haku saatiin valmiiksi juuri ja juuri ennen määräaikaa. Päätös (liite 2) hankkeen hyväksymisestä saapui pian vuodenvaihteen jälkeen.

Hanke saatiin liikkeelle vuoden 2011 alussa tarkennetulla hankesuunnitelmalla (liite 3) ja kumppaneiden haulla. Hankkeessa tehtävänä oli myös laatia työssäoppimisen vertaisarviointin kriteerit (liite 5) ja kokeilla niitä käytännössä kumppaneiden kesken. Hankkeeseen lähtivät alun perin mukaan SATAEDU ja WinNova. Hanke sai nimekseen TAKO (Taitokorjaamo). WinNova jättäytyi myöhemmin hankkeesta.

Kriteereiden laatimiseksi oli selvitettävä, miten työssäoppiminen ja koulutus tulisi järjestää, jotta sekä opiskelijoiden, elinkeinoelämän että yhteiskunnan toiveet ja tarpeet voitaisiin toteuttaa kustannustehokkaasti.

Toiminta alkoi keväällä 2011. Hankkeeseen myös liittyvä korjaamon sekä tilojen kunnostus tehtiin pääosin kesällä 2011. Toimintaan ja vertaisarviointin kriteereihin päästiin käsiksi vielä samana syksynä. Kriteerit olivat valmiina ensimmäiseen kokeiluun vuoden 2012 alussa. Vertaisarviointit tehtiin kevään 2012 aikana. Syksyllä 2012 kehitettiin arviointeja vielä eri toimijoiden välillä ja kehitettiin kriteereitä ja ohjeita. Syksyn aikana tehtiin jatkoaikahakemus, koska töitä jäi vielä melkoisesti seuraavalle vuodelle. Päätös jatkoajasta (liite 4) tuli vielä ennen joulua 2012. Keväällä 2013 pidettiin loppuseminaari ja kesän aikana saatiin hankkeen kirjanpito valmiiksi.

Vertaisarviointi muuttui vertaiskehittämiseksi hankkeen edetessä. Vertaiskehittäminen tuli yhteiseksi teemaksi Opetushallituksen rahoittamille auto-alaa kehittäville hankkeille: eEsa (liite 6) ja TAKO, joiden yhteisenä tavoitteena oli luoda vertaisarviointin malli autoalalle.

Opetushallituksen tavoitteena on, että vertaiskehittämisestä luodaan koulutusalaan jatkuvasti kehittävä toimintamalli, joka lisäisi koulujen välistä yhteistyötä ja auttaisi levittämään hyviä käytänteitä ja toimintatapoja. Toisaalta itsearviointi ja omien toimintatapojen avoin tarkastelu, sekä niiden käsitteleminen yhdessä, rakentavat kunkin osaston yhteistä toimintakulttuuria erittäin positiivisella tavalla.

Tämä insinööriyö kuvaa kriteeristön tekemistä työssäoppimisen vertaisarviointiin, vertaisarviointin tekemistä ja sen avulla löytyneitä periaatteita onnistuneeseen opiskelijan ohjaamiseen työssäoppimisessa ja muutenkin.

Toinen Opetushallituksen rahoittama projekti, E-esa hanke teki omat vertaisarviointin kriteerinsä opetuksen järjestämisestä oppimistarpeiden pohjalta. Siinä selvitettiin maahantuojilta ja merkkiliikkeiltä, minkälaista osaamista ja valmiuksia auto-alalla tarvitaan nyt sekä tullaan tarvitsemaan lähitulevaisuudessa.

Hankkeen ensimmäiset työssäoppimisen vertaisarviointit tehtiin Luksian ja SA-TAEDUn auto-osastojen välillä (liite 7). Vertaisarvioinnin nimi päätettiin muuttaa vertaiskehittämiseksi, koska kehittäminen kuvaa paremmin arvioinnin tavoitetta ja luomiellisesti miellyttävämmän sekä positiivisemmän mielikuvan itse toiminnasta. Vertaisarviointi (1; 2; 5) on myös melko tarkkaan määritelty OPH:n toimesta, eikä autoalan vertaiskehittäminen (6) pyrikään täyttämään tarkasti näitä kriteereitä.

Ensimmäisten vertaiskehittämisen kierrosten avulla löydettiin lopulta työssäoppimisen- ja yleisesti oppimisen onnistumista selkeästi selittäviä teorioita ja väittämiä, lähinnä yritysjohdolle tarkoitettujen motivointimenetelmien (liite 8) joukosta. Taustalla oppimisesta on myös Studia Generalia luentosarja (7) ja erityisesti Sari Lindblom-Ylänteen teos: Oppiminen nykytutkimuksen valossa (7) (liite 9).

2 Tutkimuskäsitteet

Vertaisarvioinnista on tehty OPH:n toimesta jo jonkin verran materiaalia ja erilaisia hankkeita. Tässä hankkeessa perehdyttiin ensin saatavilla olevaan tietoon ja kokemuksiin vertaisarvioinnista.

2.1 Vertaisarviointi

Vertaisarviointi on kriteeripohjaista ulkoista arviointia, jolla pyritään järjestelmällisesti parantamaan laatua ja kehittämään toimintaa mukana olevissa organisaatioissa. Rinnakkaisten osastojen tai koulutuksenjärjestäjien ammattilaiset arvioivat itse omaa toimintaansa, perehtyvät arvioitavan itsearviointiin ja toimintaan sekä tekevät parannusehdotuksia. Vastavuoroisesti arvioijat saavat kehittämissuhteet arvioitaviltaan.

Merkittävää vertaisarvioinnissa on järjestelmällisesti toteutettu osapuolten välinen toisiltaan oppiminen ja verkostoituminen rinnakkaisten toimijoiden ammattilaisten kanssa. Vertaisarvioinnin avulla saadaan esiin kehittämiskohteita ja hyviä käytänteitä. Lisäksi voidaan käynnistää suuriakin muutoksia ja kehittää työpaikalla tapahtuvaa oppimista.

Hyvä vertaisarviointiryhmä koostuu vastaavaa työtä tekevästä ammattilaisista, joilla on mieluiten toisiaan täydentävää kokemusta. Arvioijien tulee olla toisistaan riippumattomia, arvioitavan aihepiirin asiantuntijoita.(17)

Projektipäällikkö Erja Kotimäki Oulun seudun ammattiopistosta, **Yhdessä tekemällä, Osao** -hankkeesta (liite 5) perehdytti autoalan hankkeisiin osallistujat vertaisarviointiin omien kokemustensa pohjalta.

2.2 Vertaiskehittäminen

Vertaiskehittäminen on hyvin samanlainen prosessi kuin vertaisarviointi. Vertaiskehittäminen on pyritty pitämään vapaamuotoisempana, jotta sitä olisi helpompi soveltaa ja käyttää eri tilanteissa. Vertaiskehittämisessä itsearviointilla ja itsensä kehittämällä sekä toisilta oppimisella on merkittävämpi rooli kuin vertaisarvioinnissa. Toisen osapuolen ohjaamisella on pienempi merkitys. Muuten toiminta on hyvin samankaltaista. (Liite 10.)

2.3 Laadullinen (kvalitatiivinen) tutkimus

Jo hankkeen alussa selvisi, etteivät määrälliset kriteerit (kvantitatiiviset, tilastolliset, laskennalliset ja täsmälliset suureet) korreloineet oppimisen- tai työssäoppimisen onnistumisen kanssa. Korjaamot ovat usein luonteeltaan sellaisia, ettei tarkkaa määrällistä työssäoppimispaikan tarkastelua edes pidetä suotavana. Hankkeen tärkeimpänä tavoitteena oli opiskelijan oppimisen, onnistumisen ja koulutuksen sopivuuden tarkastelu ympäröivän elinkeinoelämän tarpeisiin nähden. Tästä syystä hankkeessa päätettiin laadullisten kriteerien määrittämiseen.

Laadullinen tutkimus voi olla monen muotoista. Laadullisella eli kvalitatiivisella tutkimuksella tarkoitetaan ilmiön merkityksen tai tarkoituksen selvittämistä sekä kokonaisvaltaisen ja syvemmän ymmärryksen saamista ilmiöstä. Tässä työssä laadullisella tutkimuksella tarkoitetaan induktiivista tutkimusta. Tarkoitus ohjaa tutkimustehtävien tekemistä. Tutkija voi käyttää työnsä apuna hypoteeseja eli arvauksia tutkimuksen

tuloksista. Tutkimus etenee aineistosta lähtien ilman muita ennakko-oletuksia. Laadullisella tutkimuksella pyritään perehtymään tutkittavaan todellisuuteen tutkimukseen osallistuvien näkökulmasta ja selvittämään tutkittavia ilmiöitä ja niiden välisiä suhteita

Tutkimukseen valitaan osallistujiksi sellaisia henkilöitä, jotka tietävät mahdollisimman paljon tutkimuksen kohteesta. Laadullisessa tutkimuksessa keskitytään enemmän aineiston laatuun kun määrään, koska siinä perehdytään tutkittavaan ilmiöön aineiston perusteella. Laadullisessa tutkimuksessa pyritään aineiston pohjalta tehdyn induktiivisen päättelyn perusteella yleisesti toimivaan teoriaan. Yksi määrällisen ja laadullisen tutkimuksen ero on siinä, että määrällisen tutkimuksen tutkimusongelmat määritellään tarkasti etukäteen, kun taas laadullisen tutkimuksen tutkimustehtävä voi muuttua tutkimuksen aikana. (3; 4; 16)

2.4 TAKO-hanke

TAKO-nimi tulee sanasta taitokorjaamo. Nummelan auto-osaston hankkeen lähtökohdaksi oli työelämälähtöisen opiskelijakorjaamon perustaminen, opetussuunnitelman käytäntöönnotto sekä työssäoppimisen laadullinen valvonta. Hankkeessa piti myös suorittaa vertaisarviointi WinNovan ja SATAEDUn auto-osastojen kesken. Tämä työssäoppimisen vertaisarviointi on insinööriyön aiheena.

2.5 TAKO-hankkeen tavoitteita

Tavoitteena oli rakentaa kestävä työelämä- ja oppilaitosyhteistyöverkostot opetuksen tueksi. Lisäksi vertaisarvioinnin aloittaminen ja sovittaminen alalle, jatkuvan kehittämisen ja verkostoitumisen tueksi olivat tavoitteina. Hyvien käytäntöjen vaihtaminen, osaamisen levittäminen, uusien toimintatapojen ideoiminen ja kehittäminen kuuluivat myös hankkeen tavoitteisiin.

3 Haastattelut

Kriteerien selvittämiseksi haastateltiin nykyisiä ja entisiä opiskelijoita, joilla oli sekä onnistuneita että epäonnistuneita työssäoppimiskokemuksia, heitä ohjaavia opettajia, ohjaavia asentajia, työnjohtoa ja korjaamo- sekä jälkimarkkinointipäälliköitä. Lisäksi tutustuttiin onnistuneisiin työssäoppimisen hankkeisiin ja niiden tietoperustaan.

Haastateltaviksi valittiin jo aikaisemmin yhteistyötä tehneitä henkilöitä, jotka olivat olleet laajemmin työssäoppimisen kanssa tekemisissä ja joilla oli sekä kokemusta että kiinnostusta pohtia kokemuksiaan. Kaikilla haastatelluilla oli kokemusta sekä onnistuneista että epäonnistuneista työssäoppimisista. Tavoitteena oli ymmärtää syitä, joiden takia joissakin paikoissa onnistutaan erityisen usein työssäoppimisessa ja minäkalaiset seikat johtavat epäonnistumisiin. Haastattelut tehtiin työn lomassa ja kahvitauoilla, tavallisen keskustelun yhteydessä mahdollisimman epämuodollisesti. Tavoitteena oli saada esiin myös haastateltavien henkilökohtaiset mielipiteet sekä ennakkoluuloista, asenteista ja henkilökemioista johtuvat epäonnistumiset. Jokaisesta ryhmästä valittiin neljästä viiteen haastateltavaa.

Korjaamoiden johdosta valittiin neljän erikokoisen korjaamon edustajaa, joita haastateltiin useita kertoja pääasiassa työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä. Täsmentäviä kysymyksiä on tehty myös muiden korjaamoiden johdolle työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä.

Monia ohjaavia asentajia haastateltiin useita kertoja työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä lukuun ottamatta erästä erityisen kokenutta ja menestyksellisesti opiskelijoita ohjannutta asentajaa, jota haastateltiin erikseen hänen työpaikallaan. Ohjaavien asentajien kanssa on keskusteltu myös yleisesti työssäoppimisesta ohjauksen yhteydessä.

Opiskelijoita haastateltiin myös mahdollisimman epämuodollisesti tavallisen keskustelun lomassa. Keskustelussa yritettiin selvittää myös epäonnistumisien epävirallisia syitä ja asioita joita ei normaalisti ehkä haluta kertoa.

Ohjaavista opettajista haastateltiin lähinnä entisiä ja nykyisiä kollegoita, joilla oli paljon kokemusta työssäoppimisen ohjauksesta ja kokemusta myös laajennetusta työssäoppimisesta. Haastattelut suoritettiin pääasiassa keskustelun lomassa. Muutamia täsmentäviä kysymyksiä tehtiin myös avoimina haastatteluina.

Aineistoa on kerätty myös yhteisistä keskusteluista, autoalan koulutuspäiviltä ja muista opettajille järjestetyistä koulutustilaisuuksista. Kajaanin ammattiopistoon käytiin myös tutustumassa ja sen auto-alan opettajat haastateltiin.

Haastatteluissa kysyttiin muun muassa seuraavia asioita:

- a. Minkälainen on hyvä työssäoppimispaikka?
- b. Miten työssäoppiminen saadaan onnistumaan?
- c. Miten pitäisi valmistautua työssäoppimiseen?
- d. Minkälaiset seikat johtavat työssäoppimisen epäonnistumiseen?

4 Yhteenvedot haastattelujen vastauksista

4.1 Korjaamoiden johto

Korjaamon johdolle työssäoppiminen on yleensä tärkein rekrytoinnin väline, lisäksi he pääsevät vaikuttamaan tulevien asentajiensa osaamiseen ja ehkä jopa asenteisiin. Työssäoppijat voivat parhaimmillaan myös tuoda mukanaan uusia toimintatapoja ja auttaa toimintakulttuurin muutoksissa.

Onnistunut työssäoppija tuo parhaimmillaan apua korjaamon arkeen ja epäonnistunut työssäoppiminen vaatii paljon työtä, muttei anna vastineeksi mitään. Lisäksi tulevan työntekijän perehdytys ja parhaimmillaan jopa merkkikoulutus voidaan hoitaa työssäoppimisaikana korjaamon muuta toimintaa rasittamatta. Kokeneempi työssäoppija voi jo jonkin verran auttaa yllättävissä tilanteissa korjaamalla, kuten sairaspöissaoloissa ym. Vanhempi työssäoppija voi myös perehdyttää uuden opiskelijan yrityksen tavoille, hänen aloittaessaan työssäoppimisensa. Kaikki haastatellut pitivät työssäoppimista erittäin tärkeänä ja hyvänä koulutuksen muotona.

Vastauksista kysymyksiin, jotka esitettiin kaikille vastaajille, voidaan tiivistää seuraavasti:

- a. Työssäoppijan perehdytys ja ohjaus on valmisteltu etukäteen.
- b. Tiedetään etukäteen opiskelijan taitotaso ja tavoitteet. Kaikki organisaatiossa tietävät tilanteen.
- c. Käynti sopimassa työssäoppimisesta ennen jakson alkua. Henkilökohtainen tapaaminen. Täytyy valita hyvä ja motivoitunut ohjaaja opiskelijalle.
- d. Opiskelijan motivaation puute. Ei ole aikaa työssäoppijalle. Henkilökemiat eivät kohtaa. Ei puututa ajoissa epäkohtiin. Ohjauksen ja tavoitteiden puute.

4.2 Ohjaavat asentajat

Haastatelluilla ohjaavilla asentajilla oli kokemuksia sekä onnistuneista että epäonnistuneista työssäoppimisista.

Osa ohjaavista asentajista sai pienen palkan lisän ohjauksestaan, osa teki normaalia työtään osittaisella urakkapalkalla ja osa työskenteli tuntipalkalla.

Työssäoppija hidastaa aina alkuun työntekoa, mutta mitä paremmin perehdytys onnistuu, sitä nopeammin työssäoppija alkaa myös hyödyttää ohjaajaansa ja yritystä.

Työssäoppijan asenne on ratkaiseva, jos opiskelija on kiinnostunut ja aktiivinen, on mukavaa ja motivoivaa ohjata ja neuvoa. Jos mikään ei kiinnosta, ei asentajakaan halua tuhjata aikaansa ohjaamiseen.

Asentajat kokevat kiusallisiksi tilanteet, joissa on liian kiire eikä ehdi ohjata riittävästi tai ei ole tarpeeksi tekemistä. Myös oppimisen kannalta sopivien töiden puute koetaan usein hankalaksi ja jopa ahdistavaksi.

Kaikki asentajat pitivät työssäoppimista erittäin tärkeänä opiskelijan oppimisen kannalta.

Vastauksena kysymyksiin, jotka esitettiin kaikille vastaajille, saatiin seuraavaa:

- a. Aikaa työssäoppijalle. Paljon monipuolista tekemistä.
- b. Opiskelijalla on oikea asenne. Puututaan ajoissa ja rohkeasti. Halu oppia.
- c. Tapaaminen. Selkeät tavoitteet.
- d. Huono asenne. Opiskelumotivaation puute. Liika kiire.

4.3 Opiskelijat

Haastatteluun valittiin Luksian auto-alan opiskelijoita, joilla oli kokemuksia sekä onnistuneista että epäonnistuneista työssäoppimisista. Kävin läpi valmistuvan luokan oppilaat ja valitsin ne, joilla oli monipuolista kokemusta. Otosta täydennettiin haastatteleamalla satunnaisesti myös muita opiskelijoita.

Opiskelijoiden mielestä tärkein onnistumiseen vaikuttava seikka on oma asenne: Mitä suhtautuu työssäoppimiseen ja työpaikkaan ja onko koulussa vain viettämässä aikaansa vai opiskelemassa. Opiskelijat kokivat lähes aina epäonnistumisten johtuvan heistä itsestään, vaikka ulkopuolisesta ilmeinen syy saattoi olla muualla. Opiskelijan ”passiivisuus” saattoi myös olla seurausta työssäoppimispaikan toiminnasta.

Tyypillinen toimintamalli työssäoppimisen epäonnistuessa ilman ohjausta on esimerkiksi aamulla kotiin jääminen tai työajoista ”luistaminen”.

Kun ohjaava asentaja ei ole tyytyväinen opiskelijan asenteeseen tai osaamiseen opiskelija saa aina vähemmän ja ”huonompia” töitä ja opiskelija vain istuu eikä hänellä pian ole mitään tekemistä. Joskus taitavallekin opiskelijalle annetaan vain helppoja rutiinitöitä eikä hän saa näyttää kykyjään eikä kehity.

Opiskelija ei aina ymmärrä, ettei uusi työpaikka voi luottaa hänen osaamiseensa ennen kuin hän on osoittanut sen. Jotkut opiskelijat eivät millään malta odottaa riittävän kauan.

Vain harvoin opiskelijat pystyvät itse selvittämään työssäoppimispaikan ongelmat ilman ohjaavan opettajan apua. Ellei ongelmiin puututa ajoissa, tilanne pääsee helposti muodostumaan niin huonoksi, ettei se selviä kuin työssäoppimispaikkaa vaihtamalla.

Ongelmia aiheuttaa yleensä se, ettei asioista osata kertoa ja sopia etukäteen. Myös huono tiedonkulku yrityksissä aiheuttaa ongelmia. Toisaalta opiskelijat kuvittelevat, että jos he ovat kertoneet asian jollekin työntekijälle, koko organisaatio tietää sen.

Kaikki opiskelijat pitivät työssäoppimista erittäin tärkeänä, jopa ainoana paikkana jossa oikeasti oppii jotain.

Vastaukset kysymyksiin, jotka esitettiin kaikille vastaajille, olivat seuraavan laisia:

- a. Hyvä fiilis, mukavia työkavereita. Pääsee tekemään itse. Saa vastuuta. Hyviä töitä. Sopivasti haasteita. Reilu meininki. Oma nosturipaikka.
- b. Tietää etukäteen mitä opiskelijalta edellytetään. Oma asenne.
- c. Tutustua työssäoppimispaikkaan etukäteen.
- d. Oma asenne.

4.4 Ohjaavat opettajat

Haastatteluun valittiin opettajia, joilla oli kokemusta epäonnistuneen työssäoppimisen kääntämisestä onnistuneeksi. Opettajalle työssäoppimisen ohjaus on mahdollisuus päästä seuraamaan vierestä työpaikkojen ja tekniikan kehitystä sekä ajankohtaisia ongelmia että kehitystarpeita.

Osa opiskelijoista ei syystä tai toisesta menesty koulussa, mutta selviytyy erinomaisesti työssäoppimassa. Työpaikoilla tarjoutuu kaikille mahdollisuus näyttää kykynsä tulla toimeen todellisessa työympäristössä. Työssäoppiessa opiskelija saa parhaimmillaan koko ajan henkilökohtaista ohjausta ja haasteita oman tarpeensa mukaan. Osaamisen arvioinnissa menestymiseen todella hyvin korreloiva asia on menestyminen työssäoppimisessa ja työssäoppimisen näytöissä.

Työssäoppimisen ohjaus ja käynnit työpaikoilla antavat mahdollisuuden myös selvittää millaisia muutoksia alalle on tulossa lähitulevaisuudessa ja minne koulutusta on tulevaisuudessa suunnattava.

Ohjaavan opettajan täytyy tuntea opiskelijansa ja usein myös työpaikkaohjaajat, jotta hän voi ohjata heitä onnistuneesti.

Tärkeintä on löytää sopiva työssäoppimisaika opiskelijalle. Opiskelijat ja työpaikat ovat aina erityyppisiä: huolellisia, tarkkoja, suoritusorientoituneita, tiukkoja, kärsivällisiä, ronskeja jne. Ristiriitaiset ominaisuudet opiskelijan ja työpaikan välillä johtavat harvoin onnistuneisiin työssäoppimisen jaksoihin.

Työssäoppimisessa on pidettävä huolta siitä, että työpaikkakin ehtii hyötyä opiskelijasta, jotta opiskelijaa kannattaa opettaa. Siitä on hyötyä myös opiskelijalle, jotta hän ehtii rutinoitua suoritukseen ja sisäistää oppimansa. Toisaalta on erittäin tärkeää ohjata opiskelija uusien haasteiden pariin, kun edellinen asia on opittu. Sopivan haastava työ pitää työssäoppimisen mielekkäänä.

Ongelmatilanteiden selvittäminen ja epäselvyyksissä auttaminen on todella tärkeää. On varsin yleistä, että opiskelija ilmoittaa poissaoloistaan työnjohdolle, joka ei muista tiedottaa asiaa eteenpäin ohjaavalle asentajalle (Tai toisinpäin), jolloin asentajalle muodostuu kuva hyvin epäluotettavasta työssäoppijasta.

Jos työssäoppimispaikalla alkaa jokin mennä vikaan, jää opiskelija yleensä kotiin eikä osaa yksin selvittää asioita. Useimmiten tilanne näkyy ensin työmotivaation laskuna ja jonkinlaisena haluttomuutena, jolloin asiaan pitäisi jo puuttua. Yleensä asiat on helppo selvittää tässä vaiheessa ja edessä on vielä onnistunut työssäoppiminen ja asioiden itsenäisenkin hoitaminen saattaa vielä pienellä ohjauksella onnistua.

Kysymyksiin, jotka esitettiin kaikille vastaajille, vastattiin seuraavasti:

- a. Ottaa työssäoppijan vakavasti. Ei pyri hyötymään opiskelijasta liian nopeasti. Ajattelee pitkäjärteisesti. On valmis antamaan uuden mahdollisuuden. On opiskelijalle sopivia töitä. Oikea asenne työssäoppimista kohtaan.
- b. Sopiva työpaikka ja oikea ohjaaja opiskelijalle. Saa tehdä paljon itse.
- c. Auttaa opiskelijaa asennoitumaan oikein työssäoppimiseen ja työskentelyyn korjaamossa. Tietää, mitä opiskelijalta tullaan vaatimaan.
- d. Motivaation puute. Asenne. Työssäoppimisaikojen liian suuret tai väärät odotukset. Teetetään pelkästään rutiinitöitä, ei johdeta uuden oppimiseen ja uusiin tavoitteisiin.

5 Johtopäätelmät työssäoppimisen ohjauksesta

Daniel Pinkin ajatukset kirjasta *The surprising truth what motivates us* (8) toivat selityksen ja kiteyttivät kokemuspohjaisen sekä haastattelujenperusteella saadun tiedon siitä, miten opiskelijoita ja ihmisiä yleensä kannattaa ohjata. Lisäksi muiden asiantuntijoiden kuten Lindblom-Ylänne (7), (liite 9), Hammarsten (9, s. 66), ja Sarasvuo (14) ovat päätyneet samankaltaisiin lopputuloksiin motivoivien toimintatapojen määrittämiseksi.

Monet merkittävät oppimisen ja ohjaamisen (johtamisen) tutkijat ja kouluttajat ovat päätyneet samoihin tuloksiin hyvin erilaisista lähtökohdista ja eri aloilta kuten Hirvikorpi (10, s. 46–47; 11, s. 12–15), ja Toikka (12, s. 22–25). Tiivistetysti keskeiset tekijät ovat kaikille samoja. Tekemisen täytyy olla itselle merkityksellistä, siinä täytyy olla haasteita ja mahdollisuuksia oman kehittymisen kannalta, sekä toiminnan organisointiin ja aikataulutukseen on oltava vaikutusmahdollisuus. Määrääminen, arvostelu ja kontrollointi tuhoaa hyvänkin motivaation (9, s. 66).

Kokonaisuutena haastatteluista, teorioista ja kokemuksista voitiin tehdä seuraavia päätelmiä:

1. Oppimisen tavoitteiden asettelun on lähdettävä opiskelijasta itsestään, jotta hän olisi motivoitunut.
2. On löydettävä opiskelijalle ja hänen tavoitteilleen parhaiten sopiva työssäoppimisaika.
3. Työssäoppijan oma asenne työhön ja työssäoppimisaikan vaatimuksiin on onnistumisen kannalta erittäin tärkeä.
4. Työssäoppimisaikalla täytyy olla realistinen käsitys työssäoppimisesta.
5. Työssäoppijan on päästävä tekemään itselleen sopivan haastavia töitä.
6. Työssäoppimisaikan on oltava valmis ohjaamaan työssäoppijaa riittävästi.

7. Työssäoppijan on oltava riittävän nöyrä tekemään reippaalla asenteella myös ruutiini- ja epämieluisat työt, sekä voittaa aktiivisuudellaan ja innostuksellaan ohjaajan luottamus.
8. Seurannan ja ohjauksen tulee olla riittävän tiivistä, jotta ongelmiin voidaan puuttua ajoissa.
9. Työssäoppimispaikalla täytyy olla hyvä ja miellyttävä ilmapiiri.
10. Opettajan on käytettävä riittävästi aikaa työpaikkaohjaajan ohjaamiseen.

Kaikki korjaamot eivät osaa tai ymmärrä hyödyntää työssäoppimisen etuja. Opiskelijoiden motivaatiokin paranee, kun he voivat tehdä mielekästä ja hyödyllistä työtä. Korjaamot usein vähättelevät työssäoppijoista saatavaa hyötyä. Toisaalta työssäoppimisen täytyy myös hyödyttää sekä työssäoppimispaikkaa että ohjaavaa asentajaa, jotta järjestelmä toimisi jatkossakin. Työssäoppimisen mahdollisuuksista ja eduista pitäisi tiedottaa enemmän ja korjaamoita ohjata paremmin työssäoppimisen hyödyntämisessä. Opiskelijoiden jatkuva työpaikkojen rutiineissa mukana olemisen tulisi olla normaali käytäntö ja se parantaisi myös opiskelijan asemaa työssäoppimispaikoilla.

Ohjaavalle asentajalle työssäoppija voi olla mukava kaveri ja apulainen. Parhaimmillaan se nopeuttaa työtä ja parantaa ansioita. Huonoimmillaan työssäoppija on lisärasite, joka vaatii paljon aikaa ja hidastaa työntekoa.

Opiskelijalle tärkein anti on kuitenkin työelämäosaamisen karttuminen. Kun osaa toimia työpaikalla, hoitaa asiansa, pyytää apua ja neuvoa, auttaa aina tarvittaessa sekä osaa esiintyä edukseen, on opin ja työpaikan saaminen helppoa. Opiskelijalle sallitaan virheitä, jota työntekijä ei enää voi tehdä. Kaikkea ei tarvitse osata työssäoppimiseen lähdeittäessä, mutta asenteen tulisi olla kunnossa. Ammatillisesti voi alussa tulla toimeen varsin vaatimattomillakin taidoilla. Työssäoppimispaikat eivät yleensä vaadi kovinkaan paljon osaamista ennen työssäoppimisen alkua.

Ammatillisesti työssäoppija yleensä ehtii rutinoitua normaalisuorituksiin. Työpaikoilla pääsee kokeilemaan erilaisia valinnaisuuksia ja suuntautumisvaihtoehtoja, joita opiskelijat eivät yleensä ole aiemmin edes ajatelleet. Oppi sisäistetään yleensä työssäoppimisjaksojen aikana. Opiskelijat menevät yleensä mielellään ja hyvin motivoituneina työssäoppimaan.

Ohjaavalle opettajalle työssäoppiminen antaa paljon mahdollisuuksia. Jakson aikana on mahdollisuus henkilökohtaisiin keskusteluihin, opiskelijoiden eriyttämiseen sekä yksin että pienemmissä ryhmissä, omiin oppimistehtäviin sekä valinnaisuuksien järjestämiseen. Keskustelut sopivat myös erinomaisesti opintojen ohjaamiseen.

Työpaikoilla näkee alan ajankohtaiset ongelmat, uudet sovellukset, työvälineet ja uusimman tekniikan. Suuremmissa organisaatioissa yrityksen johto yleensä myös tietää, minnepäin kehitys on nyt menossa. Työssäoppimisen ohjaus antaa myös mahdollisuuden päästä tutustumaan yrityksen käyttämiin järjestelmiin ja yrityksen toimintakulttuuriin.

Näyttöjen ja työssäoppimisen arviointi antaa mahdollisuuden myös oman opetuksen, sen sisältöjen ja ohjauksen onnistumisen arviointiin.

Kokemukseni mukaan opettajat eivät yleensä osaa käyttää, tai käytä, työssäoppimisen mahdollisuuksia hyväkseen. Työssäoppimisen ohjauksen laiminlyönti on varsin yleistä, sillä lähtökohtaisesti opettajia ei ole ohjeistettu ohjaamaan oppilasta tämän tarpeitten mukaan, opettajien seuranta puuttuu ja opettajalta tulevaa työssäoppimisen ohjauksen merkitystä ei ymmärretä.

Oppilaitos saa työssäoppimisen avulla ajankohtaista tietoa työelämän tarpeista. Tarvittavien ammattilaisten määrä, suuntautuminen sekä osaamisvaatimukset näkyvät työssäoppimisen aikana.

6 Kriteeristön laatiminen

Työssäoppimisen kriteeristö laadittiin tutkimuksen tulosten ja kokemusten perusteella siten, että kaikkia prosessin osia arvioitiin erikseen.

6.1 Taustatietolomake

Hankkeessa tuli ilmi, että vertaiskehittämiseen osallistuvat oppilaitokset tarvitsevat myös taustatietoja yhteistyöoppilaitoksesta vertaiskehittämisen tueksi (liite 12). Tietoja tarvitaan jotta voidaan päätellä, minkä takia nyt käytössä oleviin ratkaisuihin on päädytty ja minkälaisia muita vaihtoehtoja on käytettävissä.

Tavoitteena oli myös nostaa esiin toiminnan kehittämisen esteet, myös silloin kun ne johtuvat organisaatiosta, oppilaitoskohtaisista määräyksistä tai hallinnosta.

Laadittiin lomake, jossa ovat keskeisimmät koulun organisointiin liittyvät seikat, kuten

- koulun ja opintolinjan sekä ryhmän koko
- käytettävissä olevan tuntiresurssin määrä
- luokkaopetuksen määrä
- asiakastöiden määrä
- toteutettu oppimiskäsitys
- työssäoppimisen määrä, sijainti ja resurssi
- ammattia tukevien aineiden järjestelyt
- näytöt
- erityisopiskelijoiden sijoitus
- Työskennelläänkö yksin vai yhdessä
- opinnäytetyön tekopaikka ja -tapa.

6.2 Vertaiskehittämisen kriteerit

Kriteerit jaettiin kuuteen erilliseen osaan. Tavoitteena oli edetä loogisesti toimintajärjestyksessä, siten että kriteeristöä olisi mahdollisimman helppo seurata. Oli tärkeää, ettei kysymyksiä ole liikaa ja arvioinnista tulisi liian työlästä.

Kriteeristö on väittämämuodossa ja vastauksessa kerrotaan, miten hyvin väittämä toteutuu, miten tällä hetkellä toimitaan, miten toimintaa aiotaan kehittää ja kuka kehittämisestä tulee vastaamaan.

Muodolla pyritään positiiviseen itsearviointiin, jossa arvioija pykii aidosti kehittämään omaa toimintaansa, eikä ainoastaan puolustelemaan ja selittelemään valintojaan. Arviointipohja on vertaisarvioinnissa jo valmiiksi kehitetty lomake.

Lähtökohta on holistinen, ja oppimiskäsityksenä on konstruktivismi. Koulun tehtävänä on oletettu olevan osaavien ammattilaisten tuottaminen ympäröivän yhteiskunnan tarpeisiin.

Kriteeristö saatiin sovittua kahdelle A4-kokoa olevalle sivulle.

Kriteeristö jaettiin kuuteen osaan:

1. Työssäoppiminen
2. Työssäoppimisen valmistelu
3. Työssäoppimispaikan valinta
4. Ohjaus työssäoppimisjaksolla
5. Arviointi työssäoppimisessa
6. Työssäoppimisen kehittäminen

Seuraavana esitellään osioiden sisällöt ja seikat, joihin niissä yritetään saada vastaus. Kysymysten on tarkoitus herättää myös ajattelemaan laajasti omia mahdollisuuksia.

6.2.1 Työssäoppiminen

Osiossa työssäoppiminen, pyritään selkeyttämään perusteita siitä, miksi yleensä ollaan työssäoppimassa. Ovatko valinnat oikeasti henkilökohtaisesti opiskelijalähtöisiä? Mikä on paras menetelmä kyseisen asian oppimiseen? Onko opiskelija todellisuudessa itse mukana tekemässä kaikkia valintoja? Onko opettajan todellinen rooli olla työssäoppimisen ohjaaja vai vain valvoja?

6.2.2 Työssäoppimisen valmistelu

Osion työssäoppimisen valmistelu on tarkoitus herättää miettimään työssäoppimiseen valmistautumista. Ohjataanko, tuetaanko ja opastetaanko opiskelijaa oikeasti onnistumaan työssäoppimisessaan? Lähtevätkö tavoitteet opiskelijasta itsestään? Tunteeko ohjaaja ohjattavansa, hänen osaamisensa, oppimistarpeensa, heikkouksensa, vahvuutensa? Onko oppimisen ohjaus jatkuva prosessi, jossa arvioinnin yhteydessä on määritelty osaamisen taso ja uudet tavoitteet seuraavalle jaksolle? Tehdäänkö yhteistyötä muiden alojen ja toisten koulutuksenjärjestäjien kanssa?

6.2.3 Työssäoppimispaikan valinta

Kriteeristön tämä osio herättää miettimään, millä perusteella työssäoppimispaikka valitaan. Pyritäänkö opiskelijalle löytämään hänelle parhaiten sopiva työssäoppimispaikka? Mietitäänkö opiskelijan kehittymistarpeita ja toiveita työssäoppimispaikan valinnassa? Ovatko myös työssäoppimispaikan toiveet ja tarpeet huomioitu paikkaa valittaessa? Käytetäänkö hyväksi osaston henkilökunnan kontakteja ja kokemusta? Ovatko työpaikat ja ohjaajat niin tuttuja, että erilaisillekin oppijoille löytyy sopiva työssäoppimispaikka ja ohjaaja sekä riittävästi tekemistä ja haasteita? Tehdäänkö yritysten kanssa muutakin jatkuvaa yhteistyötä?

6.2.4 Ohjaus työssäoppimisjaksolla

Ohjaus työssäoppimisjaksolla osion tavoite on varmistaa, että opettajan antama ohjaus on laadukasta. Tämä koskee siis sekä oppilaan että oppimistilanteen (työpaikalla ohjaavien henkilöiden ja oppilaan välisen vuorovaikutuksen) ohjausta. Ohjaus on opettajan ja oppilaitoksen vastuulla. Käytännön tekemisen opettaminen onnistuu yleensä työssäoppimispaikan voimin, mutta tavoitteiden ja sisältöjen selkeyttäminen ja mahdollisuuksien järjestäminen on ohjaavan opettajan vastuulla.

Osiossa selvitetään, minkälaisia välineitä oppilaitoksella on käytössä opiskelijoiden ohjaamiseen ja oppimistehtävien tekemiseen? Käytetäänkö kaikkia, myös sosiaalisen median, mahdollisuuksia hyväksi? Ollaanko vain työharjoittelun valvonnassa vai työssäoppimisen ohjauksessa? Onko ohjaaja todella selvillä työssäoppijan osaamisesta sekä osaamistarpeista ja täsmennetäänkö tavoitteita jakson aikana? Hyödynnetäänkö kaikkia opetussuunnitelman mahdollisuuksia? Käydäänkö työssäoppimispaikoilla riittävän usein? Ohjataan myös työssäoppimispaikkaa ja työssäoppimisen ohjaajaa? Onko perehdyttäminen kunnossa? Toimiiko yhteistyö myös opiskelijan ja opettajan välillä?

6.2.5 Arviointi työssäoppimisessä

Osion tavoitteena on ohjata arviointia itsearviointiin pohjautuvaksi ja opetussuunnitelman kriteereihin. Perustuuko arviointi itsearviointiin ja opetussuunnitelman perusteisiin? Mitä koulun opetussuunnitelma sanoo arvosanan muodostumisesta? Mikä on arvioinnin tarkoitus ja tavoite? Osataanko arvioinnista ottaa kaikki hyöty myös ohjaukseen, hyväksilukuun ja oppimistavoitteiden määrittelyyn? Vaikuttaako numeron muodostumiseen muukin arviointi kuin näytöt?

6.2.6 Työssäoppimisen kehittäminen

Kerätäänkö omasta toiminnasta ja työssäoppimisesta palautetta ja kehitetäänkö omaa toimintaa palautteen perusteella? Vertaillaanko omaa toimintaa ja palautetta oman koulun sisällä ja muiden oppilaitosten välillä?

7 Vertaiskehittäminen SATAEDUn ja Luksian välillä

7.1 Vertaiskehittämisen toteutus ohjeistuksen (liite 10) mukaan

Kukin Luksian auto-osaston jäsen teki ensin oman itsearvioinnin lomakkeiden ja apukysymysten avulla. Kun kaikki olivat tehneet itsearvioinnin, koottiin arvioinnin tulokset yhteisessä kokouksessa yhteiseksi käsitykseksi Luksian auto-osaston toiminnasta. (liite 11 Luksian työssäoppimisen itsearviointi).

Itsearviointilomake lähetettiin SATAEDUun ja sieltä saatiin vastaava yksi yhteinen arvio tilalle. (Liite 11 Sataedun työssäoppimisen itsearviointi)

Seuraavaksi kokoonnuttiin Kokemäelle, SATAEDUn auto-osastolle, tekemään vertaiskehittämistä 7.3.2012.

Kokemäellä Luksian väki tutustui toimintaan, tiloihin ja sekä opiskelijoihin että opettajiin. Opiskelijat ja opettajat haastateltiin itsearviointilomakkeiden avulla. Opettajat haastateltiin yksitellen ja opiskelijat ryhmänä. Työssäoppimispaikkojen vastaukset (liite 11 SATAEDUn työssäoppimispaikkojen itsearviointi) olivat SATAEDUn opettajat

keränneet jo etukäteen. Työssäoppimispaikkojen haastatteluja ei LUKSIAN ryhmä pystynyt tekemään itse resurssien ja ajanpuutteen takia.

Vielä samana iltana koottiin Luksian yhteinen palaute SATAEDUn toiminnasta ja korjausehdotukset. (liite 11 Työssäoppimisen vertaisarvioinnin palaute Luksialta SATAEDUlle) ja lisäksi myöhemmin laadittiin vielä yleinen laadullinen palaute (liite 11 Laadullinen palaute Luksialta SATAEDUlle).

Seuraavaksi SATAEDUsta tuli Nummelaan vierailulle kaksi opettaja, jotka haastattelivat sekä opiskelijoita että henkilökuntaa. Heidän käyttöönsä annettiin myös valmiiksi kerätty palaute työssäoppimispaikoilta.15.16.3.1012.

SATAEDUn opettajat laativat kriteeripohjaiset palautteet Luksialle. (liite 7a SATAEDUn työssäoppimisen vertaisarvioinnin palaute Luksialle ja liite 7b SATAEDUn laadullinen palaute Luksialle)

Palautteet käytiin osaston yhteisessä kokouksessa 30.3.2012 läpi sekä kehitysehdotuksille tehtiin aikataulut ja määriteltiin vastuuhenkilöt.

7.2 Vertaiskehittämisen toteutus

Vertaiskehittämisen tekeminen oli erittäin antoisaa. Asioiden pohdiskelu selkeytti näkemyksiä omasta ja koulun toiminnasta. Yhteiset pohdiskelut olivat myös varsin hedelmällisiä. Niissä kehitettiin hyviä ratkaisuja ja luotiin innostunutta ja sitoutunutta työilmapiiriä.

Itsearviointi ja itsearviointien käsittely ryhmässä vaati paljon aikaa. Näin laajasti tehtynä aiheen käsittelyyn meni useampi iltapäivä. Se oli merkittävä panostus aiheeseen varsinkin, jos se tapahtui hankkeen ulkopuolella, ilman ulkopuolista rahoitusta.

Vierailu toiseen oppilaitokseen sekä opiskelijoihin että opettajiin tutustuminen oli hieno kokemus. Kriteerit jäsensivät hyvin toimintaan tutustumista ja auttoivat pääsemään perille todellisesta toiminnasta.

Monia hyviä ratkaisuja ja toimintamalleja löytyi. Toisaalta kehittämistarpeet ja ongelma-kohteet nousivat hyvin näkyviin. Myös hyviä ideoita syntyi sekä omiin että vertaisarvioitavien ongelmiin.

7.3 Vertaiskehittämisen vaikutukset

7.3.1 Vertaiskehittämisen vaikutukset SATAEDUssa

Kirjoittamassaan koosteessa 11.04.2014 Rami Kantola, Autoalan osastonjohtaja SATAEDUsta Kokemäeltä, toteaa seuraavaa:

Hankkeessa pääosin mukana olleessa Kokemäen toimipaikassa on "Taitokorjaamo konsepti" edelleen käytössä. Opiskelijat hoitavat/oppivat asiakaspalvelun jalot taidot tiskillä (työn vastaanotto, työmääräyksen teko, varaosien sähköinen tilaus, hinnoittelu jne.). Uutena juttuna meille hankittiin pankkikorttipääte opintoalalle, joten maksutapahtumien käsittely opitaan myös.

Hankkeen aikana uutena kehittämiskohteena ideoitu tiimikorjaamo on myös Kokemäellä vauhdissa. 1. lukuvuoden opiskelijat ovat tänä lukuvuonna oppineet Auton tai moottoripyörän korjaaminen -tutkinnon osan tiimeittäin. Ensi lukuvuonna saamme myös seuraavan ikäluokan mukaan suunnitelmalliseen tiimitoimintaan Auton korjaamisen osalta.

Vertaiskehittäminen on valitettavasti jäänyt vähemmälle. Toivottavasti tähän päästään taas kiinni vaikkakin ilman hankerahoitusta.

Sataedun koko autoalan kannalta on hanke tuottanut myös hyvää. Ulvilan toimipaikassa Autofutur on ollut jo jonkin aikaa käytössä (opiskelijoiden) ja Kankaanpäähän sitä ollaan hankkimassa. Kehittäminen jatkuu varmasti yhdessä, kun saadaan kaikkiin toimipaikkoihin tarvittavat väkiset ja toimintajärjestelmät kuntoon.

Työssäoppimispaikkojen kanssa tehtävä yhteistyö kärsii hieman TOP-ohjausresurssien pienennyksestä. Työpaikkaohjaajien koulutusta tehdään kuitenkin hankkeiden tukemana, OPS-jalkautusta ohjauskäyntien yhteydessä, ammatillinen neuvottelukunta nimetään uudestaan, kansainvälisten opiskelijavaihtojen TOP-jaksojen järjestelyjä tehdään parasta aikaa jne.

Hankkeen aikana tehdyt pedagogiset muutokset näkyvät parempina oppimistuloksina, joista olemme saaneet positiivista palautetta myös työssäoppimispaikoilta. Keskeyttäneiden määrä on hieman laskenut vuodesta 2010 alkaen. Ensisijaisten hakijoiden määrässä on tapahtunut positiivista muutosta (vaikka vaihteluakin vuosissa on).

2009: 18 paikkaa, 10 ensisijaista hakijaa

2010: 18 paikkaa, 27 ensisijaista hakijaa

2011: 18 paikkaa, 21 ensisijaista hakijaa

2012: 18 paikkaa, 35 ensisijaista hakijaa

2013: 18 paikkaa, 22 ensisijaista hakijaa

2014: 18 paikkaa, 26 ensisijaista hakijaa

HOPS ja joustavat polut mahdollistuvat entistä paremmin tiimimäisen oppimistavan ja työssäoppimisen avulla.

Tutkintojen joustavampi suorittaminen (osaamisen parempi tunnistaminen ja tunnustaminen, arviointimenetelmien monipuolisuus, laajennettu TOP, oppisopimus...) ovat kehittämiskohteina koko ajan.

7.3.2 Vertaiskehittämisen vaikutukset Luksiassa

Vertaiskehittämisen vaikutukset työssäoppimisen toimintaan Luksiassa ovat olleet oletettua pienemmät. Kaikki opettajat olivat mukana työssäoppimisen itsearvioinnissa sekä vertaisarvioinneissa. Palautteet ja kehittämistarpeet käytiin osaston henkilökunnan kanssa kaikki yhdessä läpi. He ovat siis hyvin selvillä siitä, mitä työssäoppimisen ohjaukselta ja ohjaajalta vaaditaan, mutta eivät toteuta ohjausta vielä toivotulla tavalla ja oletetussa määrin. Johtuuko huono vaikuttavuus hankkeen loppumisesta ja siitä, ettei tehtäviin oikeastaan halutakaan sitoutua vai huonosta siirtovaikutuksesta käytäntöön, on vielä epäselvää.

Vaikuttavuus tuntuu henkilöityvän selkeästi. Mitä opiskelijälähtöisempi opettajan asenne on, sitä parempi hankkeen vaikuttavuus oli. Kehittäminen siirtyi parhaimmillaan suoraan käytännön työhön ja se oli pysyvää. Toisessa ääripäässä vapaus ja luottamus johtivat pahimmillaan vain väärinkäytöksiin. Marko Keistin väitöstutkimuksen (15) mukaan hankkeiden vaikuttavuus yleensäkin tuntuu olevan olematonta, ellei henkilökunta ole sitoutunut työhönsä ja sen kehittämiseen.

Vaikuttavuuden arviointia hankaloittaa myös organisaatiomuutos, jossa osastojohtajan vastuu siirrettiin osaston ulkopuolelle, koulutusjohtajalle. Toisaalta organisaatiomuutos selkeytti huomattavasti osaston sisäistä työnjakoa.

Toimintaa on lisäksi vaikeuttanut yhden opettajan pitkäaikainen sairauspoissaolo, mutta se ei ole vähentänyt resursseja kaikilta ja kaikesta toiminnasta. Resurssien niukkuus näkyy pääasiassa siinä, että työssäoppimispaikoilla käynnit ennen jakson alkua jäivät tekemättä, mutta kaikkien ohjaajien ohjausresursseihin poissaolot eivät ole vaikuttaneet.

7.3.3 Vaikuttavuus vertaiskehittämisen tavoitteisiin nähden

SATAEDUn Luksialle esittämiin kehittämiskohteisiin, työssäoppimisen ohjaukseen sekä seurantaan on käytetty entistä vähemmän aikaa, työssäoppimispaikkoihin ei ole tutustuttu, tavoitteita eikä pelisääntöjä ole selkeytetty eikä yrityksiin ole tutustuttu henkilötasolla muutamaa poikkeusta lukuun ottamatta.

Ensimmäistä sähköisen päiväkirjan versiota on kokeiltu, mutta se oli vaikeakäyttöinen eikä vuorovaikutteinen. Palaute kerättiin kerran viikossa. Järjestelmää olisi toki voitu kehittää vuorovaikutteisemmaksi ja juurruttaa osaksi opiskelijan oppimisprosessia työpaikalla, mutta hankalan järjestelmän vuoksi siitä päätettiin luopua.

Uudempi järjestelmä, joka hankittiin vanhan tilalle, on vuorovaikutteisempi ja se mahdollistaa reaaliaikaisen yhteydenpidon sekä tietokoneella että älypuhelimella makсутta. Järjestelmä mahdollistaa työssäoppimisen seurannan lähinnä kuvien sekä pienten tekstien avulla ja se vaatii vain vähän kirjoittamista. Tästä järjestelmästä on toistaiseksi erittäin hyviä kokemuksia. Se on ollut koekäytössä kahden luokan työssäoppimisjaksoilla ja otetaan seuraavaksi käyttöön kaikkien opiskelijoiden oppimisen ohjauksessa ja seurannassa.

Henkilökunnan toiminnan kirjalliset pelisäännöt ovat vielä laatimatta. Tämän on osittain estänyt henkilöstön jäsenten poissaolot. Yhteisen ajan viettäminen ja toisiimme tutustuminen henkilötasolla on estynyt osittain samasta syystä.

Perusteiden osalta on taannuttu jonkin verran, koska kaikkia opiskelijoita ei ole valmennettu työssäoppimiseen yhtä hyvin, eikä sama ohjaaja enää seuraa opiskelijaa koulun aloituksesta valmistumiseen saakka, vaan ohjaaja vaihtuu joka vuosi.

Työssäoppimispaikkoja on käyty yhdessä ohjaajien kanssa läpi, mutta ei vielä ole osattu ohjata opiskelijaa hänelle parhaiten sopivaan paikkaan. Tämä johtuu osittain työelämän tuntemuksen puutteesta. Muu yhteistyö paikallisen elinkeinoelämän kanssa on vähentynyt lähinnä ajan puutteen takia.

Työssäoppimisen ohjauksen erot ovat kasvaneet. Parhaimmillaan työssäoppimista ohjataan lähes kerran viikossa ja huonoimmillaan työssäoppijaa valvotaan kerran tai pari koko jakson aikana.

Oppimisalusta, Moodle, ei vielä ole käytössä oppimisen ohjauksessa, mutta sen käyttöä lisätään ja kehitetään kaiken aikaa.

Lohjan kanssa ei vielä tehdä yhteistyötä työssäoppimisen ohjauksessa. Opetussuunnitelmatyö yhdistää kuitenkin osastoja ja niiden toimintaa.

Ohjauksessa tapauskohtaiset erot ovat kasvaneet. Toisissa paikoissa tavoitteet ovat täyttyneet ja huonoimmillaan opiskelijat ovat olleet kokonaan ilman ohjausta.

Arvioinnin osalta tavoitteet on saatu täytettyä erittäin hyvin, lukuun ottamatta koululla tapahtunutta arviointia, joka ei ole aina ollut kriteeri- ja itsearviointipohjaista.

Lähes kaikki näytöt ovat työssäoppimisjaksoilta. Joitakin täydentäviä näyttöjä ja erityisopiskelijoiden näyttöjen osia on järjestetty koululla.

Ennen työssäoppimisen alkua opiskelija arvioi osaamistaan opetussuunnitelman kriteereihin. Arvioinnin avulla tehdään oppimistavoitteet työssäoppimisjaksolle. Tavoitteiden saavuttamista arvioidaan jakson aikana ja viimeiseksi sen lopussa, jotta saadaan tavoitteet seuraavalle jaksolle.

Edellä kuvatun arvioinnin perusteella saatiin selville myös mitä koulun työsalityöskentelyn aikana opittiin. Näyttää siltä, että koulussa tapahtuvassa oppimisessä edellisten

jaksojen osaamista otettiin jonkin verran huomioon seuraavien jaksojen sisällöissä. Samalla oppilaan oppimistavoitteet huomioitiin vain satunnaisesti. Jaksojen lopussa tapahtuneen arvioinnin mukaan oppimistavoitteet työssäoppimisen jälkeisiltä koulujaksoilta jäivät saavuttamatta. Osaamisen tasoa arvioidaan useita kertoja vuodessa opetussuunnitelman perusteiden kriteereihin nähden. Osaamisen karttumisesta saadaan näin melko hyvä kuva.

Työssäoppimisen palaute jäi välillä keräämättä. Ainoastaan oppilaitoksen teettämä valmistuville opiskelijoille tarkoitettu kysely on toteutettu.

Osaaminen ja nopea oppiminen olisi voinut vaikuttaa myös joidenkin opiskelijoiden tilastolliseen opiskelu-aikaan lyhentämällä sitä, mutta opiskelijat eivät ole sitä, ainakaan vielä, halunneet. Kaikki selkeästi nopeammin valmistuneet ovat saaneet solmitua työsopimukset jo kevään aikana ja siirtyvät joustavasti työelämään suunnilleen sitä mukaa kun oppimistavoitteet ovat täyttyneet. Tilastollisesti valmistuminen on tapahtunut vasta päättäjaispäivinä.

7.4 Johtopäätelmiä vertaiskehittämisestä

Vertaiskehittäminen on erinomainen väline toiminnan kehittämiseen. Kun kehittämis-kohteet perustuvat itsearviointiin ja lähtevät tekijöistä itsestään, niihin ei liity tavallisen arvioinnin, arvostelun ja kehittämisen vastustusta. Mikään menetelmä ei kuitenkaan auta, elleivät opettajat itse halua kehittyä ja kehittää omaa toimintaansa.

Itsearviointi on erinomainen kehittämisen väline (14). Itsearvioinnissa ei aina uskalleta tuoda esiin oman toiminnan epäkohtia ja suoranaisia virheitä, vaan pyritään antamaan vertaisarvioijalle todellista positiivisempi kuva toiminnasta. Tämä on yleinen vaara kaikessa itsearvioinnissa. Näissä kohdissa arviointi ei pääse vaikuttamaan toimintaan, mutta silti itsearvioija ainakin itse tietää toimintansa epäkohdat.

Ulkopuolelta ohjattu muutos ei myöskään usein jää pysyväksi. Kun itsearvioinnin kautta päätetty kehittäminen vielä saa vahvistusta ja tukea vertaisiltaan, sitoutuminen kehittämiseen ja kaikkien asianosaisten mukaan saaminen helpottuu.

Ulkopuolisen arvioijan avulla on myös helpompi perustella muutostarpeita ja hankintoja, joiden esittäminen sekä kollegoille että johdolle olisi muuten vaikeaa. Ulkopuolinen havainnoitsija voi myös nostaa esiin asioita, joita ryhmän jäsenet tai alaiset eivät voi tai halua esittää.

Vertaisoppilaitoksen ja kollegoiden työhön perehtyessä oppii paljon. Eri alueiden oppilaitokset työskentelevät suurelta osin samanlaisten ongelmien parissa. Toisten tekijöiden avulla saa uusia näkemyksiä, vaikutteita ja pieniä käytännön niksejä. Kun kaikki hyvät käytänteet saadaan yhteiseen jakoon, ala kehittyy valtavasti.

Vertaiskehittäminen on positiivinen malli, jolla muutos saadaan toteutettua alhaalta ylöspäin. Toiminnan vaikuttavuuden pitäisi olla hyvä ja muutos jää yleensä pysyväksi käytänteeksi. Kaikkea muutosta vastustavatkin henkilöt on yleensä mahdollista saada sitoutumaan muutokseen vertaiskehittämisen avulla.

Vertaiskehittämisen prosessi tuo ryhmän sisäiseen käsittelyyn jokaisen mielipiteet perusteluineen ja luo hyvät edellytykset dialogin omaiselle asioiden käsittelylle. Asioista avoimesti puhuminen parantaa yleensä myös ryhmän yhteishenkeä. Puolueettoman ulkopuolisen kollegan tuki ja vahvistus auttaa asioiden priorisoinnissa.

Ulkopuolinen kehittäjä voi myös tuoda mukanaan kokonaan uusia toimintamalleja, joista kehitettävässä oppilaitoksessa ennestään ei ole tietoa, tai itse oppia asioita, joista ei ennen ollut edes tietoinen. Kaikkea ei tarvitse muuttaa kerralla. Osa asioista on helppo ottaa heti käytäntöön ja toisia täytyy valmistella sekä hyväksyttää pitkäänkin. Joskus kaikkien opettajien mukaan saaminen voi olla pitkä ja vaikea prosessi.

Vertaiskehittäminen on parhaimmillaan jatkuva prosessi, jonka voi toteuttaa uudelleen vaikka joka vuosi ja mahdollisesti myös eri toimijoiden välillä.

8 Tuotokset ja päätelmät

8.1 Vertaiskehittämisen kriteeristö

Vertaiskehittämisen kriteeristö tehtiin lomakemuotoon, jotta sitä olisi helppo käyttää ja hahmottaa. Lomakepohjana käytettiin vertaisarvioinnin lomakemallia. Onnistuttiin

tiivistämään aineiston kahdelle A4-sivulle. Seuraavaksi eri kriteeristöt tulisi yhdistää yhdeksi erilaisten prosesseiden kehittämiseen sopiviksi yleiseksi arviointipohjaksi.

Kriteeristön laatimisessa päädyttiin laadullisiin kysymyksiin, koska haluttiin päästä käsi-käsi keskeisiin, oppimisen ja ohjuksen kannalta tärkeimpiin kysymyksiin. Toisaalta pidettiin tärkeänä sitä että kaikki kehittämiseen osallistuvat ajattelevat myös syvästi työnsä tavoitteita, pyrkimyksiä ja tarkoitusta.

8.2 Oppimisen ohjaaminen

Koko opinnäytetyön sisällön tärkeimmäksi tekijäksi nousi opiskelunohjauksen suurin haaste, motivointi. Se on myös tärkein tekijä ryhmän toiminnan ja tavoitteellisuuden ohjaamisessa.

Opiskelijan tavoitteiden selvittämiseksi ja ohjaamiseen tarvitaan dialogia. Dialogin avulla ohjaaja voi selkeyttää opiskelijan toiveet ja tarpeet sekä auttaa häntä näkemään toimintansa vaikutukset. Dialogi vaatii ohjaajalta keskittymistä opiskelijan tarpeisiin ja tilanteeseen, sekä pohdiskelua erilaisista toteutusmahdollisuuksista. Ohjaaja voi myös avata kokonaan uusia ja innostavia mahdollisuuksia, joista opiskelijalla ei vielä ole tietoa.

Yksilölliset opintopolut ovat olleet muodissa jo useita vuosia, mutta nyt ymmärretään että yksilöllistämisen tarpeen tulee lähteä opiskelijasta itsestään. Kun opiskelija löytää itselleen ja opiskelulleen päämäärän, hän voi kehittää henkilökohtaisen opintopolun joka tukee hänen pyrkimyksiään ja auttaa häntä saavuttamaan päämääränsä. Samalla yksilöllinen opintopolku toimii erinomaisena motivointikeinona.

Myöskään opetussuunnitelma ei saisi olla itsetarkoitus, vaan sen tulisi tukea ja mahdollistaa opiskelijan henkilökohtaisia tavoitteita. Erilaiset opintopolut ovat tietysti muutenkin hyviä, mutta suurin osa hyödyistä jää saavuttamatta, mikäli valinnaisuutta ei osata käyttää opiskelijälähtöisesti.

Käytännön ohjauksessa dialogi opettajan ja oppilaan välillä täyttää tärkeimmät oppilaan ohjauksen vaatimukset. Opiskelijan omien ajatusten ymmärtäminen, hänen toiveisiinsa keskittyminen ja keskeisten, selventävien kysymysten kautta ohjaaminen säilyttää päätökset ja vastuun opiskelijan itsensä käsissä. Näin myös motivaatio säilyy.

Ohjeiden mukaisella ohjauksen toteutuksella päästään erinomaisiin oppimistuloksiin ja opiskelijoiden sitoutumiseen. Toisaalta edellä kuvattu toiminta vaatii ohjaajalta paljon. Ohjaaminen ja dialogi on opetettava käytännössä hyvin. Ala ja substanssiosaaminen täytyy hallita. Ohjaajan pitää pystyä nostamaan opiskelijoiden osaaminen esiin ja hyväksyä se että opiskelijan taidot ovat paremmat kuin omat sekä luotava opiskelijoille onnistumisen kokemuksia ohjaamalla eikä ratkaisemalla heidän ongelmiaan. Välillä on vaikea olla sanomatta ratkaisuja ja tehdä itsestään huomaamaton, vaikka on tehnyt paljon työtä onnistumisen ja tilanteen valmistelun eteen. Pitkän, rakentavan ohjaustyön voi tehdä mitättömäksi lyhyellä behavioristisella ohjauksella. Tämä voi olla suurin haaste toiminnan onnistumiselle.

8.3 Teesit

Saadut tulokset kerättiin tiivistettyyn muotoon teeseiksi, jotta niitä olisi mahdollisimman helppo käyttää jopa erillisenä muistilappuna. Teeseissä on ohjaamisen, motivoinnin, oppimisen ja ryhmän toiminnan kannalta keskeisimmät ajatukset. Motivoinnin ajatukset ovat lähtöisin kasvatustieteistä ja psykologiasta, mutta yritysjohton koulutuksen ja myynnin konsultit ovat kehittäneet ne helppotajuiseen ja käyttökelpoiseen muotoon.

Valmistelu

- Laita opiskelijat tekemään omat toiveet ja tavoitteet. Luo uskoa siihen, että jotain paljon parempaa on saatavilla ja opiskelija voi saavuttaa lähes mitä vain.
- Laita opiskelijat tekemään omat toteutus suunnitelmansa ja aikataulunsa.

Toiminta

- Auta löytämään (Valmistele) virikkeellistä ja mielekästä työtä.
- Ei toimeettomuutta, vaan luovaa ideointia ja valmistautumista tuleviin haasteisiin.
- Anna riittävästi aikaa, mutta älä anna tehottomuuden viedä työaikaa.

- Tee tekijöille näkyväksi eteneminen, suoritusten merkitys ja vaikuttavuus.
- Kiinnitä huomiota kaikkien ryhmäsi jäsenten, koko elämän hallintaan.
- Tee tiimistäsi "Tähtitarha". Luo uskoa mahdollisuuksiin ja kykyihin.
- Yhteisön suhtautuminen ja asenne ovat ratkaisevia onnistumisessa.

Organisointi

- Arvot ja visio inspiroivat yhteistyöhön. Ollaan yhdessä ylpeitä omasta tiimistä ja avoimesta vuorovaikutuksesta. Puhutaan me-muodossa. Panostetaan kehittymiseen ja työn palkitsevuuteen. Opiskelijat verkottuvat ja tieto kulkee. Opiskelua ohjaavat omat ja yhteiset tavoitteet. Keskitytään löytämään itselle uutta. Opiskelu on merkityksellistä ja vaikuttavaa. Rakennetaan yhteyksiä parhaisiin osaajiin ja viimeiseen tietoon. Ei kilpailua muita vastaan, vaan yhdessä muiden kanssa mahdollisuuksien rajoja haastaen.
- Yksin saavuttaminen on rajallista. Lisäarvo tulee kokonaisuuden kautta. Tiedon jakaminen on se merkittävä muutos.
- "Heimojohtaja" voi johtaa kulttuurin muutosta. Muutos toteutuu parhaiten alhaalta ylöspäin.
- Aito "asiakasnäkökulma", opiskelija, ympäröivä elinkeinoelämä. (Holistinen lähtökohta).
- Kaikkien osaamista ja luovuutta hyödynnetään opiskelijalle luotavan lisäarvon aikaansaamiseksi.
- Paranna ennustettavuutta, vaikutusmahdollisuuksia, yhteenkuuluvuutta ja oikeudenmukaisuutta. Auktoriteettiin nojaaminen romuttaa nopeasti pyrkimykset ja motivaation.
- Käytäntö, jossa opiskelijat laitetaan paremmuusjärjestykseen, on kammottava tapa, joka hyökkää kaikkia sosiaalisuuden osa-alueita vastaan.
- Varsinainen ajattelu ja opiskelu on työlästä. Se vaatii paljon energiaa ja siihen kykenee vain rajallisen ajan kerrallaan. Parhaat tulokset saavutetaan pienellä stressillä, positiivisella tunteella ja riittäväällä unella.

Ohjaus

- Opeta keskittymistä, auta elämänhallinnassa, anna uusia näkökulmia, kehitä itsetuntemusta, auta ratkomaan ongelmatilanteita.
- Ole läsnä, ohjaa kysymällä, kuuntele.
- Älä takerru virheisiin ja epäonnistumisiin, ylistä, kannusta ja ohjaa
- Yleensä ihmiset tietävät mikäli ovat tehneet virheen, evätkä he tarvitse sen korostamiseen ohjaajan apua.

- Vaikka uskoisit, että kontrolli ratkaisee asioita, se on usein itse ongelma.

8.4 Organisaation muutos

Toiminnan muutos vaatii onnistuakseen myös organisaation muuttumista. Teesit pätevät yhtä hyvin organisaation kuin opiskelijankin ohjaamiseen. Muutoksen ohjaaminen ja ymmärtäminen on tärkeää, koska siitä kehittämisessä on suurelta osin kysymys. Vertaiskehittämisessä muutos lähtee liikkeelle tekijöistä itsestään, mikä on nykyäskäytännön mukaan paras mahdollinen tapa

Toimintaan on satava aikaan kokonaisvaltainen muutos. Yksilön toiminnan muutoksen merkitys kokonaisuuteen on vähäinen, ellei suurinta osaa koko ryhmästä saada toiminnan taakse. Ristiriitaiset toimintamallit hankaloittavat kaikkien toimintaa.

Antti-Juhani Wihuri Innotiimistä kuvaa yritysten toimintakulttuureiden eri tasoja seuraavalla tavalla:

Kulttuurin viisi tasoa

1. Taistelevia klikkejä, joilla on omat pelisääntönsä. Ihmiset keskittyvät lähinnä selviämiseen ja kaikki on heidän mielestään ihan p:stä. Johtaminen on hajota ja hallitse-tyyppistä, eikä vuorovaikutusta juuri ole.
2. Ihmiset tekevät sen verran hommia, etteivät saa potkuja, ilman minkäänlaista innostusta. Johtamistyyli on käskyttävä ja valvova. Ihmiset kokevat, ettei ole vaikuttamisen mahdollisuuksia. ”Menestyvissäkin organisaatioissa voi olla tällaisia irrallisia saarekkeita.
3. Ihmiset antavat parhaansa onnistuakseen. Tunnelma on sitoutunut ja keskittynyt, mutta keskinäinen kilpailu vahvaa. Johtokin kilpailee keskenään, palkitseminen perustuu yksilösuoritukseen. Painopiste on kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa. ”Tyypillistä menestyvässä asian tuntijaorganisaatiossa”.
4. Arvot ja visio inspiroivat yhteistyöhön. Ollaan ylpeitä omasta ”heimosta” ja avoimesta vuorovaikutuksesta. Puhutaan me-muodossa. Johto panostaa kehittymiseen ja työn palkitsevuuteen. Ihmiset verkottuvat ja tieto kulkee. ”Motivoivana voimana on edelleen kilpailu muita organisaatioita vastaan”.
5. Työtä ohjaa jalo tarkoitus. Organisaatiossa on tiimejä, jotka ovat keskittyneet tekemään jotakin ainutlaatuista. Työ on merkityksellistä ja siinä on mahdollisuus vaikuttaa globaalisti. Johto

rakentaa siltoja maailman parhaisiin osaajiin. Muodostuu heimoja, joiden tavoitteena on muuttaa maailmaa. ”Ei kilpailla toisten organisaatioiden kanssa, vaan sen kanssa mikä on mahdollista.

Hirvikorpi (10 s. 46 - 47) lisää: Mitä korkeampi kulttuurin taso on, sitä parempi menestyksen taso, pitkällä tähtäyksellä. Innotiimin (www.innotiimi.fi) kokemuksen mukaan tyypillisen asiantuntijaorganisaation haaste on päästä siirtymään tasolta kolme tasolle neljä.

Asiantuntijuus on arvossaan, lam great, ihmiset kokevat tuovansa lisäarvoa yksin. Tasolla neljä on havaittu, että kaikki mitä yksin voi saavuttaa on rajallista. Lisäarvo syntyy kokonaisuuden kautta. Tiedon jakaminen on merkittävä muutos.

”Suomalaiset huippuorganisaatiot saattavat toimia hetkittäin tasolla neljä, se on menestyksen voima. Voisi kysyä, voisiko sen tilan vakiinnuttaa ja hetkittäin, hyvinä päivinä, päästä tasolle viisi. Päinvastaisissa tilanteissa, esimerkiksi kun ilmoitetaan yt-neuvotteluista, organisaatio saattaa pudota alemmalle tasolle, ellei organisaatiokulttuuri ole vahvasti jo vakiintunut.”

Tasoa voidaan nostaa askele askeleelta. ”Kulttuurin merkityksellisyys nousee esiin myös yksilövastuun näkökulmasta. Jokainen meistä luo sitä kulttuuria ja jokainen meistä voi muodostua heimojohtajaksi riippumatta muodollisesta asemasta yhteisössä.” Tällainen on tavallaan kulttuuriyhteisönsä henkinen johtaja. Hän voi lähteä nostamaan yhteistyökumppaneitaan uudelle tasolle. Siirtymässä joutuu jättämään aina aiempia toimintatapoja taakseen ja löytämään uusia tapoja.

Ryhmän toimintakulttuurin parantaminen ja kehittäminen sekä ohjaajien että opiskelijoiden kesken on ensiarvoisen tärkeää. Oppilaitosten toimintakulttuuri näyttää ikävän usein olevan alhaisimmalla, ensimmäisellä tasolla. Joskus toiminta on jopa toisella - ja kolmannella tasolla. Muutamit ryhmät pääsevät parhaimmillaan välillä neljännelle ja viidennellekin tasolle. Tässä tuntuisi olevan helpoiten saavutettavaa merkittävää vaikuttavuutta.

Johdon kannalta toimijoista lähtevä kehittäminen on melko haastavaa, koska muutosta ei voi tarkasti ohjata eikä sen kehitys ole täysin omissa käsissä. Muutos etenee tekijöiden näkemysten ja tarpeiden mukaisessa järjestyksessä. Muutosta kannattaa seurata tiiviisti ja ”muutosagentit” tarvitsevat kaiken mahdollisen tuen ja kannustuksen muutosvastarinnan voittamiseksi ja uusien käytänteiden sisään ajamiseksi. Muutoksen kohtaaminen ja ohjaaminen on helpommin hallittavissa, mikäli perehtyy asiaan etukäteen. Vertaiskehittämisessä itse toimijoidenkin on hyvä ymmärtää roolinsa muutoksen johtamisessa.

8.5 Mahdollisuudet

Henkilökohtaisen, motivoivan ohjauksen merkitys ja mahdollisuudet ovat moninaiset. Keskeyttämisen vähenemisellä ja suuremmalla valmistuneiden määrällä on jo nykyisellään suoranaista taloudellista vaikutusta koulutuksen järjestäjälle. Vielä suurempi on merkitys talousalueelle ja koko kansantaloudelle, kun saadaan täsmäosaamista liike-elämään. Lähitulevaisuudessa lähes koko koulutuksen järjestäjän talous on riippuvainen koulutuksen tuloksellisuudesta. Vaikuttavuuden merkitys korostuu entisestään.

Suomalaisen koulujärjestelmän puutteina on nähty erityisesti hyvien opiskelijoiden ohjauksen vaikeus ja panostus heihin. Henkilökohtaistaminen ja motivoiva ohjaus, erityisesti yhdistettynä työssäoppimiseen, antaa mahdollisuuden nostaa parhaiden opiskelijoiden osaamista aivan uudelle tasolle, silti samalla kaikkia opiskelijoita tukien ja omiin tavoitteisiinsa kannustaen.

Toisen asteen koulutuksessa tällaisilla menetelmillä on koulutustakuun vaatimukset helposti saavutettavissa. Syrjäytymisen ehkäisyssä tuloksilla on merkittävää kansallista vaikuttavuutta. Koulutuksen yleisellä tuloksellisuuden nostolla päästään osaamisessakin aivan uudelle tasolle. Tässä on menetelmä jolla voidaan auttaa nostamaan Suomen kansantalous nousuun ilman merkittäviä investointeja ja jopa säästää kustannuksissa.

Motivoiva ja henkilökohtaistava johtajuus oppilaitoksissa mahdollistaa palkitsemisen kannustavasti ja antaa aivan uusia mahdollisuuksia organisaatioiden johtamiseen. Kuten lähteistä käy ilmi, menetelmällä päästään erinomaisiin tuloksiin myös kaupan ja teollisuuden alalla.

9 Kehittäminen

Hankkeen loppuessa keväällä 2013 oli noussut esiin useita kehittämistarpeita;

Kriteeristö tulisi rakentaa yleisesti kehitysprosesseihin sopivaksi. Teesien keskeinen sisältö tulisi nostaa näkyvämmäksi kriteeristössä. Teesit tulisi tiivistää ja miettiä millä tavalla ne tulisi esittää, jotta niiden sanoma olisi helppo sisäistää ja ottaa käyttöön.

Tärkeimmäksi kysymykseksi on nyt noussut se, miten saadaan koulutuksen järjestäjät sekä opettajat kehittämään koulutustaan paremmaksi, motivoivammaksi ja innostavammaksi. Muutos edellyttää koko organisaation muuttamista aina palkanmaksun perusteita lähtien. Se, että maksetaan pidetyistä oppitunneista, kun halutaan saada aikaan osaamista ja yhteiskuntaan integroitumista, ei ole pidemmän päälle mielekäästä.

Ohjaamisen onnistumiseen näyttävät opinnäytetyön kokemusten perusteella vaikuttavan lähinnä motivaatio, ohjattavan kohtaaminen sekä innostus. Sekä innostus että ohjattavan kohtaaminen on jätetty tämän opinnäytetyön ulkopuolelle.

Motivoivan ohjaamisen levittäminen kaikkeen ohjaukseen ja johtamiseen on vielä suurempi haaste. Se, miten itse opettajat sitoutetaan todella ottamaan käytäntöönsä yhdessä kehitetyt ja sovitut toimintamallit, on edelleen suurin haaste.

Tässä olisikin mielenkiintoista tutkittavaa seuraavaa työtä varten.

10 Yhteenveto

Vertaiskehittäminen on erinomainen tapa verkostoitua, kehittää omaa toimintaansa ja parantaa osaston tuloksia. Kehittäminen vaatii aina työtä ja pohdiskelua, mutta erityisesti vertaiskehittämisessä lähdetään liikkeelle omasta itsearviointista, jota sitten kehitetään eteenpäin. Tällä tavalla käytetty aika ei tunnu erilliseltä työltä ja sillä voidaan yleensä voittaa kaikkea kehittämistä haittaava muutosvastarinta sekä saada koko henkilökunta kehittämisen tueksi. Samalla saadaan yleensä osaston yhteishenkeäkin kasvatettua.

Vertaiskehittämisen valmistelu, hanke ja itse vertaiskehittäminen antoivat mahdollisuuden tutustua eri auto-alan koulutuspaikkoihin ja rinnakkaisen e-Esa-hankkeen

avulla tutustua lähemmin auto-alan opetuksen kehittämisessä aktiivisesti mukana oleviin henkilöihin ja heidän ajatuksiinsa.

Hankkeen ja opinnäytetyön yhteydessä löytyneet oppimisen ja motivoinnin sekä johtamisen uudet teoriat tukevat hyvin toisiaan ja käytännön kokemuksia. Oli mielenkiintoista todeta, että samat seikat, jotka johtavat hyvin oppimistuloksiin, saavat aikaan hyviä tuloksia työelämässä, urheilussa ja saavat erityisesti työyhteisön sekä tiimit loistamaan.

Lähteet

1. Gutknecht-Gmeiner, Maria. 2007 Eurooppalaisen vertaisarvioinnin opas. Helsinki: Opetushallitus.
2. Koski, Leena: 2010. Vertaisarvioinnin opas, kansalliset arviointialueet ja -kriteerit näyttötutkinon järjestämiseen ja valmistavaan koulutukseen. Helsinki: Opetushallitus.
3. Eskola, Jari & Suoranta, Juha: 1998. Johdatus laadulliseen tutkimukseen. Tampere: Vastapaino.
4. Hirsjärvi, Sirkka & Huttunen, Jouko: 1995. Johdatus kasvatustieteeseen. 4. uudistettu laitos. Helsinki: WSOY.
5. Vertaisarviointi, Verkkodokumentti..Opetushallitus. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/vertaisarviointit. Luettu 12.5.2013.
6. Vertaiskehittäminen Verkkodokumentti. Opetushallitus., <http://www.oph.fi/kehittamishankkeet/tyonjohtokoulutuskokeilu>. Luettu 12.5.2013.
7. Lindblom-Yläne, Sari. 2013. Oppiminen nykytutkimuksen valossa. Studia Generalia. Helsingin yliopisto. Verkkodokumentti http://www.avoin.helsinki.fi/studiageneralia/kevat_2013.htm. Luettu 29.5.2013.
8. Pink, Daniel. 2011. Drive: The Surprising Truth About What Motivates Us: New York. Riverhead Books.
9. Hammarsten, Heidi. 2012. Pomo on ajattelun este. FACTA,marraskuu,, s. 66.
10. Hirvikorpi, Helinä. 2012. Kohti korkeampaa kulttuuria. FACTA, marraskuu, s. 46–47.
11. Hirvikorpi, Helinä. 2012. Luota ihmisiin!. FACTA, maaliskuu, s. 12-15.
12. Toikka, Virvamarja. 2012. Nainen neljän mestaruuden takana. FACTA, joulukuu, s. 22-25.
13. Vataja Katri. 2012. Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Vaasan yliopisto.
14. Sarasvuo Jari. 2013. Mies, poika ja miesmartta. Helsingin Sanomat. 10.3.2013.
15. Kesti Marko. 2013. Väitöstutkimus. The Tacit Singnal Metod in Human Competence Baced Organisation Performance Development. Lapin yliopisto.

16. 2013. Laadullinen terveystutkimus mitä, miten ja miksi?. Verkkodokumentti. Suomen Lääkäriliitto <http://www.terveyskirjasto.fi/xmedia/duo/duo93495.pdf>. Luettu 08.04.2015.
17. Vertaisarviointi 2008. Verkkodokumentti. Opetushallitus. http://www.oph.fi/saadokset_ja_ohjeet/laadunhallinnan_tuki/wbl-toi/metelmia_ja_tyovalineita/vertaisarviointi. Luettu 12.05.2013.

Asia **HAKUTIEDOTE 2010**
Ammattikoulutus
Työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen kehittäminen

Taustaa**Säädösperusta:**

- Valtionavustuslaki (688/2001)
- Valtion talousarvio 2010
- Opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annettua laki (1705/2009) ja asetus (1766/2009)
- Opetus- ja kulttuuriministeriön päätös autoalan perustutkimon toimeenpanon tukeen osoitettujen määrärahojen käytön perusteista xx.11.2010 nro xx/521/2010.

Avustuksen käyttötarkoitus:

Autoalan perustutkimon toimeenpanon tuki

Valtionavustuksen määräraha

Opetushallitus asettaa haettaviksi valtion vuoden 2010 talousarvioon sisältyvästä määrärahasta valtionavustuksen autoalan perustutkimon toimeenpanon tukeen. Tähän tarkoitukseen on varattu 360 000 euroa.

Avustusta myönnetään enintään 70 % hankkeen kokonaiskustannuksista, joten hakijan oma maksuosuus on vähintään 30 %.

Hakukelpoisuus

Ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjät

Avustusten myöntämisen välttämättömät edellytykset

- hakemus on saapunut määräajassa
- hakija on hakukelpoinen
- avustuksen käyttötarkoitus on käytölle asetettujen tavoitteiden mukainen
- avustettava toiminta toteutetaan avustuksen käyttöajan rajoissa.

Yleiset tavoitteet

- yhteiskunnallisen vaikuttavuus
- ammatillisen koulutuksen tuloksellisuuden ja vaikuttavuuden parantuminen
- kansallisen, alueellisen sekä työelämäyhteistyön vahvistuminen
- työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen kehittämisen
- uusien perustutkimosten toimeenpanossa tarvittavan osaamisen lisääminen.

**Hakuryhmän tavoitteet
painopisteet, valintaperusteet ja hakuaika**

HAKURYHMÄ	
Autoalan perustutkinnon toimeenpanon tuki	
Tavoitteet	Autoalan koulutuksen kehittämistarpeiden selvityksen mukaan autoalan työpaikalla ja koulutuksen järjestäjän tiloissa tapahtuvan opiskelun laadunvarmistuksen kehittämiseen tulee kohdentaa voimavaroja. Osana laadunvarmistusta alalle tulee muodostaa autoalan koulutuksen laadun toteutusmallit, jota keskenään verkostossa toimivat autoalan kouluttajat vertaisarvioivat. Vertaisarvioinnissa selvitetään autoalan ammatillisen peruskoulutuksen vaikuttavuutta, sen vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Hankkeen tavoitteena on lisäksi autoalan ammatillisen peruskoulutuksen laadun kehittämisen vuonna 2009 uudistettujen tutkinnon perusteiden mukaisesti ja koulutuksen järjestäjien välisen, oppimistuloksia edistävän yhteistyön lisääminen.
Painopisteet	Valtionavustusta kohdennetaan erityisesti hankkeisiin, jotka <ol style="list-style-type: none"> 1. muodostavat yhteistyöverkostot, jotka mahdollistavat oppilaitosten ja tutkintojen välisen yhteistyön ja opetussuunnitelman toteuttamisen yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa sekä tarvittaessa myös yhteiset käytännöt ja toisilta oppimisen. 2. toteuttavat yhteistyöverkostossa edelleen autoalan koulutuksen laatua kehittämällä oppilaitoksessa ja työssäoppimisessa tapahtuvan oppimisen tarkoituksenmukaisista yhdistelmästä sekä laadun kehittämisen järjestelmää. 3. suunnittelevat ja toteuttavat koulutuksenjärjestäjän itsearvioinnin pohjautuvan, ulkoisen vertaisarvioinnin toteutusmallin 4. tekevät selvityksen hankkeen tuloksista.
Valintaperusteet	<ul style="list-style-type: none"> - oppimisen tuloksellisuuden ja laadun kehittäminen - innovatiivisuus ja uutuusarvo - tulosten siirrettävyys perustoimintaan - verkosto ja verkoston työelämäyhteydet - työvoima- ja osaamistarpeisiin perustuva autoalan ammatillisen koulutuksen kehittämisstrategia
Hakuaika	xx.11–13.12.2010

Hakemusasiakirjat

Avustushakemus tehdään hakulomakkeella. Hakemus on tehtävä koulutuksen järjestäjän nimissä ja hakemuksen allekirjoittajalla tulee olla nimenkirjoittamis-oikeus koulutuksen järjestäjän puolesta. Tämä tiedote ja hakemuslomake ovat saatavilla Opetushallituksen www-palvelimelta osoitteessa www.oph.fi (→ Rahoitus → Valtionavustukset → Ammattikoulutus).

Valtionavustuksen hakuaika

Hakemusten on oltava Opetushallituksen kirjaamossa viimeistään haun päättymispäivänä 13.12.2010 klo 16.15. Myöhästyneitä hakemuksia ei käsitellä. Opetushallitus tekee päätökset avustusten myöntämisestä joulukuun loppuun mennessä.

Valtionavustuksen käyttöaika

Avustusta myönnetään vuoden 2010 määrärahaista kolmelle koulutuksen järjestäjälle ja lisäksi valtakunnallisena koordinaattorina toimivalle lisäavustus neuvottelupäivien järjestämiseksi. Avustusten käyttöaika alkaa valtionavustuspäätöksen päivämäärästä ja päätty 31.12.2012.

Muuta



Tavoitteena on, että avustusta haakevat koulutuksen järjestäjät muodostaisivat alan opetusta tarjoavien oppilaitosten/koulutuksen järjestäjien verkoston nim, että valtakunnallisesti muodostuisi kolme verkostoa. Avustuksen saanut oppilaitos toimisi verkostonsa koordinaatio-oppilaitoksena. Koordinaattorin tehtävänä on huolehtia hankkeen toteutumisesta yhteistyössä verkostonsa kanssa ja huolehtia siitä, että kaikki autoalan perustutkimnon koulutusohjelmat/osaamisalat ovat tasapuolisesti hankkeessa mukana. Yksi kolmesta verkoston muodostavista koulutuksen järjestäjästä toimii valtakunnallisena koordinaattorina.

Valtakunnallisena koordinaattorina toimivan koulutuksen järjestäjän tehtävänä on suunnitella ja toimeenpanna valtakunnalliset neuvottelupäivät. Avustuksen saaneiden koulutuksen järjestäjien tulee laatia yhteenveto hankkeesta ja koota kaikki tuotokset seurantaraporttia varten sekä autoalan perustutkimnon toimeenpanon tukimateriaaliksi.

Lisätiedot

Lisätietoja antaa yllänsinöön Timo Repo, puhelinnumero 040 348 7359, sähköposti: timo.repo@oph.fi

Johtaja

Pasi Kankare

Yllänsinöön

Timo Repo



PÄÄTÖS

1 (2)

22.12.2010

351/422/2010

Länsi-Uudenmaan
ammattikoulutuskuntayhtymä Luksia
Toivonkatu 4
08100 Lohja

Asia VALTIONAVUSTUKSEN MYÖNTÄMINEN
Autoalan perustutkinnon toimeenpano, Työelämälähtöisen ajoneuvokorjaamon perustaminen ja työssäoppimisen laadullinen valvonta

Taustaa

Opetushallitus on käsitellyt valtionavustushakemukset opetus- ja kulttuuritoimen rahoituksesta annetun lain (1705/2009) 44 §:n sekä opetus- ja kulttuuriministeriön päätöksen 30.11.2010 nro 28/521/2010 nojalla. Avustuksen myöntämisessä ja käytössä noudatetaan valtionavustuslakia (688/2001).

Päätös

Opetushallitus on päättänyt myöntää valtionavustusta Länsi-Uudenmaan ammattikoulutus kuntayhtymä Luksialle Autoalan perustutkinnon toimeenpanoa varten seuraavasti:

Opetushallitus hyväksyy avustuksen saajan valtionavustukseen oikeuttavina menoina 177 000,00 euroa. Valtionavustuksena tästä myönnetään 123 900,00 euroa.

Päätöksen perustelut

Länsi-Uudenmaan ammattikoulutus kuntayhtymä Luksian hakemus 21.12.2010. Hankehakemus on Opetushallituksen hakutiedotteen mukainen. Hankkeella parannetaan autoalan koulutuksen oppimisen tuloksellisuutta ja laatua, työelämän vastaavuutta sekä oppilaitosten verkottumista ja vertaisarviointia.

Avustuksen maksu

Valtionavustus 123 900,00 € maksetaan Länsi-Uudenmaan ammattikoulutus kuntayhtymä Luksialle tilille FI5010963000221561 BIC NDEAFIHH noin kuukauden kuluessa päätöksen päiväyksestä.

Avustuksen käyttö

Avustus käytetään autoalan koulutuksen oppimisen tuloksellisuuden ja laadun, työelämän vastaavuuden parantamiseen muodostettavassa oppilaitosten verkostossa hankehakemuksen ja sitä täydentävän, Opetushallitukseen 28.2.2011 mennessä hyväksyttäväksi toimitettavan yksityiskohtaisemman hankesuunnitelman mukaisesti.

22.12.2010

351/422/2010

Selvitysvelvollisuus

Hankkeesta tulee toimittaa Opetushallitukseen 28.2.2011 mennessä hyväksyttäväksi tarkempi hankesuunnitelma, josta ilmenee yksityiskohtaisemmin verkostoon osallistuvien koulutuksen järjestäjien osuudet tavoitteineen hankkeessa.

Sähköinen selvityslomake julkaistaan myöhemmin Opetushallituksen verkkosivuilla kohdassa www.oph.fi/rahoitus/valtionavustukset/ammattilinen_koulutus. Sähköisen selvityslomakkeen linkki lähetetään myöhemmin myös koulutuksen järjestäjän hakemuksessa ilmoitettuun sähköpostiosoitteeseen. Hankkeen tulokset tulee raportoida loppuraportissa Opetushallitukselle selvityslomakkeella, joka täytetään ja palautetaan 28.2.2012 mennessä.

Valtionavustuksen käyttöaika

Avustusta myönnetään vuoden 2010 määrärahasta. Avustusten käyttöaika alkaa 22.12.2010 ja päättyy 28.2.2012.

Lisätietoja

Lisätietoja antaa yli-insinööri Timo Repo, 040 348 7359, timo.repo@oph.fi.>

Oikaisuvaatimus

Tähän päätökseen ei saa hakea muutosta valittamalla (valtionavustuslaki 34 §). Päätökseen tyytymätön asianosainen voi hakea oikaisua liitteenä olevan oikaisuvaatimusosoituksen mukaisesti.

Johtaja


Pasi Kankare

Yli-insinööri


Timo Repo

LIITTEET Erityisavustukseen liittyvät ehdot ja rajoitukset
Oikaisuvaatimusosoitus

TIEDOKSI KOTA

mom. 29.20.30.4.1
mom. 29.20.30.4.2
lkp = 8250
ty = 432
ta = 1502
proj. = 463017

Hankesuunnitelma OPH AUTOALA HANKE/ LUKSIA, SATAEDU, WINNOVA

Alla on kirjattu tarkennettu hankesuunnitelma. Suunnitelman sisältö ja otsikointi määräytyvät autoalan perustutkinnon toimeenpanon tuen mukaisesti (351/422/2010).

1. Hankkeen nimi

Työelämälähtöisen ajoneuvokorjaamon perustaminen ja työssäoppimisen laadun kehittäminen

2. Tekijät

Yhteistyökumppaneina hankkeessa
LUKSIA Länsi-Uudenmaan ammattiopisto, Vihti Ojakalantie
LUKSIA Länsi-Uudenmaan ammattiopisto, Lohja Toivonkatu
SATAEDU
WINNOVA

Yhteistyössä mukana myös KEUDA ja HYRIA

3. Taustaa

Luksia toimii alueella, jolla on hyvin monimuotoista ajoneuvojen korjaustoimintaa. Autokorjaamot ovat erikokoisia, suurista maahantuojaan merkkikorjaamoista yhden miehen pienyrityksiin. Toimialueellamme on lukuisia henkilö- ja pakettiautojen, raskaan kaluston ja venemoottoreiden sekä maatalous- ja pienkoneiden korjaamoja. Tavoitteemme opetuksessa on työelämävastaavuus ja työelämän vaatimusten mukainen osaaminen ja taito, joten opiskelijoiden henkilökohtaiset tavoitteet ja opiskelusuunnitelmat ovat keskenään hyvin erilaisia.

4. Tavoitteet

Kokonaistavoitteena on autoalan ammatillisen peruskoulutuksen laadun kehittäminen vuonna 2009 uudistettujen tutkinnon perusteiden mukaiseksi. Tarkoituksena on rakentaa kestävä työelämä ja oppilaitosyhteistyö verkostot opetuksen tueksi sekä kehittämällä oppilaitoksessa ja työssäoppimisessa tapahtuvan oppimisen tarkoituksen mukaista yhdistelmää. (OPH) Valinnaisuuden lisääminen työssäoppimisen avulla ja näin paremmin vastaaminen ympäröivän monimuotoisen elinkeinoelämän tarpeisiin.
(2009 OPS, Ammatilliset valinnaiset)

Luksia haluaa kehittää oppimisympäristön, jossa opiskelijalla on mahdollisuus opiskella henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman mukaisesti omaa työllistymisen tai jatko-opintojen tavoitettaan kohti. Opinnoissa tarjotaan todellinen valinnan mahdollisuus ammatillisiin

valinnaisiin opintoihin työelämää vastaavalla Taito-korjaamolla ja laajennetulla työssäoppimisella. *(työelämälähtöisen ammatillisen koulutuksen kehittäminen ja toimeenpanon tuki, OPH)*

Koulutuskumppanuus alueen yritysten kanssa vie oppimista yrityksiin ja toisaalta tuo yritystoiminnan oppilaitokseen. Työssäoppimisen kehittäminen toteutuu osin muiden hankkeiden kautta (TOPO, opettajien työelämäjaksot ja työpaikkaohjaajien koulutus). Tässä hankkeessa luodaan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman vaatimat joustavan työssäoppimisen menettely- ja ohjaustavat. *(kansallisen, alueellisen sekä työelämäyhteistyön vahvistuminen OPH)*

Yhteistyökumppanit on valittu siten, että alueellinen elinkeinoelämä on rakenteeltaan jokseenkin samaa laista. Hyvien käytäntöjen vaihtaminen, uusien toimintatapojen yhteinen ideoiminen ja myös tulosten vertaisarviointi on näin helpompaa. *(Koulutuksen järjestäjien välisen ja oppimistuloksia edistävän yhteistyön lisääminen sekä verkosto ja verkoston työelämä yhteyksien lisääminen, OPH) (Näyttöjen vertaisarviointi, OPH)*

5. Toteutus ja oppimisympäristö

Hanke toteutetaan OPH:n tavoitteiden mukaisesti, kuten hakutiedotteessa on määritelty. *(Kursivoidut)*

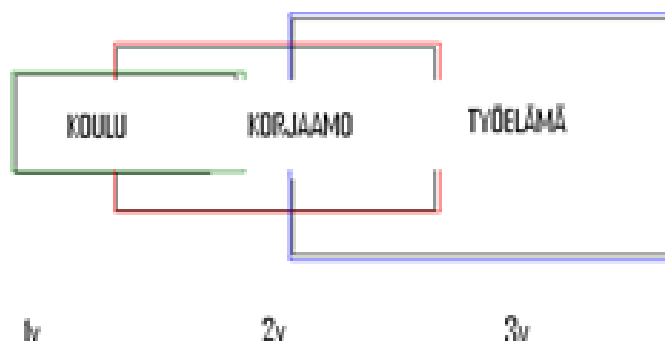
Oppimisympäristö tulisi muuttumaan innovatiiviseksi autoalan opetuksen edellä kävijäksi, jonka tarkoituksena on mahdollistaa opiskelijalle uuden tavan oppia ja kehittyä.

Oppimisympäristöjen ja opiskelun muuttuminen työelämälähtöiseksi on suurin merkittävä askel kohti työelämää. *(Muunneltavuus)*

6. Menetelmät

Opiskelijamme oppivat pääsääntöisesti tekemällä. Tavoitteena on käyttää yhteistoiminnallisen ja tutkivan oppimisen menetelmiä. Oikeilla ajoneuvolla tapahtuva perusteiden ja vaikeampienkin töiden opiskelu on siirtovaikutuksenkin takia välttämätöntä. Opiskelijoilla olisi menetelmän myötä mahdollista joustavasti siirtyä eteenpäin opinnoissaan oman osaamistason perusteella. Opiskelijalla on mahdollisuus siirtyä perusopinnoista Taito-korjaamon kautta työssäoppimaan opintojen eri vaiheissa ja hänellä on myös mahdollisuus palata työssäoppimasta Taito-korjaamoon opiskelemaan esim. ilmastoinnin tai autosähköön sisältöjä.

TAITO- KORJAAMOSTA TURVALLISESTI TYÖELÄMÄÄN



Verkostossa käytetään vertaisarvioinnin ja benchmarking-menetelmiä.

Kohteina ovat

- opetussuunnitelmien rakenne (polut, valinnaisuus),
- henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat,
- työssäoppimisen määrä ja menetelmät sekä
- arviointimenetelmät (ammattiosaamisen näytöt).

7. Tulokset

Toimiva yhteistyöverkosto, jossa kolmen jäsenen kesken tehdään vertaisarviointia yhdessä laaditun suunnitelman mukaisesti.

Luksian tulokortin mittareiden mukaan arvioidaan opintoalakohtaisesti.

- Ensisijaiset hakijat
- Työllistyminen
- Läpäisy
- Keskeyttäminen
- Opiskelijoiden tyytyväisyys

Opiskeluympäristön työelämävastavuus, hankkeen kumppaneiden ja työelämän edustajien arvioimana

8. Talousarvio

Talousarvio on laskettu suoraan hyväksytyin anomuksen mukaan.

Palkat

Hankkeen koordinointi	13 000
Hankkeen suunnittelu	10 000
Tieto- ja viestintätekninen tuki/ohjaus	15 000

Henkilöstöresurssit, koulutustapahtumat, kokoukset, matkakulut	
Tiedottaminen	5 000
Oppilaitosverkoston arviointiyhteistyö	10 000
Työssäoppimisen prosessi ja tehostettu ohjaus	20 000
Palveluiden ostot	
kokous- ja koulutusmenot	10 000
matkustuskulut	5 000
työssäoppimisen portaali	10 000
Korjaamon tietojärjestelmät, opetusohjelmat, tehdasyhteydet/merkkiteetonanta	5 000
Laite- ja materiaalihankinnat	
Harjoitusautot (mekaniikka ja elektroniikka) ja merkikohtaiset opetusvälineet. Taidot opittavat koulussa nykyaikaisilla välineillä	20 000
Korjaamovälineet (siirrettävät nostimet) Muunneltavat korjaamotilat	10 000
yht.	133 000e

9. Sopimus

LUKSIA, SATAEDU JA WINNOVA tekevät hankkeesta alle sopimuksen. Tämän sopimuksen myötä kukin hankkeeseen osallistuva toimia tekee oman hankesuunnitelman talousarvioineen.

Resursointi

Hankkeen kokonaiskustannus (WinNova)	15400€
Hankerahoitus	10780€
WinNovan omarahoitusosuus	4620€

HANKKEEN KOKONAISKUSTANNUKSET (SATAEDUSSA):
YHTEENSÄ: 25 280€

OPETUSHALLITUKSELTA HAETTAVA SUMMA:
(70 %): 17 696 €
OMA RAHOITUSOSUUS (30 %): 7 584 €



10. Toteutuksen vaiheet ja aikataulus

Kevät -11	Kesä -11	Syysy -11	Talvi -11-12	Kevät -12	Syysy -12
Suunnittelu					
Hankinnat					
	Työntekijöiden kunnostus	Työntekijöiden kunnostus			
	Koulutuksen valmistelu				
		Toiminnan aloitus			
Verkoittuminen		Verkoittuminen			
		Yhteistyö oppilaitokset ja elinkeino-ölmä	Yhteistyö oppilaitokset ja elinkeino-ölmä	Yhteistyö oppilaitokset ja elinkeino-ölmä	Yhteistyö oppilaitokset ja elinkeino-ölmä
		TPO	TPO	TPO	TPO
					Raportointi



PÄÄTÖS

1 (1)

10.12.2012

351/422/2010

Länsi-Uudenmaan
ammattikoulutuskuntayhtymä Luksia
Toivonkatu 4
08100 Lohja

Asia VALTIONAVUSTUKSEN MYÖNTÄMINEN
Autoalan perustutkinnon toimeenpääntö, Työelämälähtöisen ajoneuvokorjaamon
perustaminen ja työssäoppimisen laadullinen valvonta, TAKO

Viitteet OPH:n päätös 22.12.2010, nro 351/422/2010
OPH:n päätös 28.12.2012, nro 351/422/2012
Länsi-Uudenmaan ammattikoulutuskuntayhtymä Luksia, hakemus jatkoajaksi 30.10.2012

Valtionavustuksen käyttöaika ja loppuraportointi

Avustusta on myönnetty vuoden 2010 määrärahasta. Avustusten käyttöaika alkoi 22.12.2010 ja päättyy **31.5.2012**. Hankkeen tulokset ja kustannukset tulee raportoida loppuraportissa Opetushallitukselle selvityslomakkeella, joka täytetään ja palautetaan **30.8.2013 mennessä**.

Lisätietoja

Lisätietoja antaa yli-insinööri Timo Repo, 040 348 7359, timo.repo@oph.fi

Johtaja


Pasi Kankare

Yli-insinööri


Timo Repo

TIEDÖKSI Länsi-Uudenmaan ammattiopisto
Ojakkalantie 2
03100 Nummela

TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAISKEHITTÄMISEN KRITERIT

1. Työssäoppiminen	Vastaukset				
1. Opetusmenetelmän käyttö on perusteltua opiskelijan kannalta.					
2. Työssäoppimisen tavoitteet on määritelty.					
3. Opiskelijan motivointi huomioidaan työssäoppimisprosessin kaikissa vaiheissa.					
4. Samalla henkilöllä on vastuu opiskelijasta ja hänen opinnoistaan koko kouluajalta aina työllistymiseen saakka?					
2. Työssäoppimisen valmistelu	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki alan opettajat osallistuvat.					
2. Opiskelijat osallistuvat.					
3. Opiskelijalle tehdään myös omat tavoitteet.					
4. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.					
5. Opiskelija on itse sopimassa omasta työssäoppimispaikastaan.					
6. Oppimisen arviointi on tehty ennen työssäoppimisen alkua.					
7. Sekä opiskelija- että työpaikkaohjaaja tietävät mitä odottaa työssäoppimisen jaksolta.					
3. Työssäoppimispaikan valinta	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Työssäoppimispaikka on valittu opiskelijalähtöisesti.					
2. Työssäoppimispaikan toiveet on otettu huomioon.					
3. Työssäoppimispaikalla on hyvä tunnelma ja suvaitseva työilmapiiri.					
4. Tunnette riittävän hyvin työssäoppimispaikat ja -ohjaajat.					
5. Opiskelija pääsee tekemään töitä itse ja saa myös vastuuta.					
6. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät					

opiskelijan osaamisen ja oppimisen perusteella.					
7. Yhteistyö yritysten kanssa toimii hyvin.					
4. Ohjaus työssäoppimisjaksolla	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Ohjaukseen, oppimistehtäviin ja yhteydenpitoon käytetään monipuolisia menetelmiä.					
2. Työssäoppimisen tavoitteet tarkentuvat jakson aikana osaamisen ja oppimisen perusteella.					
3. Tehdään yhteistyössä oman alan eri koulutusyksiköiden kanssa.					
4. Ohjauskäynnit toteutuvat tarpeen mukaan.					
5. Ohjausmenetelmiä ja keinoja on mietitty valmiiksi, mikäli työssäoppiminen ei ala onnistua.					
6. Työssäoppimispaikan ohjaus on suunniteltu.					
7. Työpaikkaohjaajan opastus on huomioitu.					
8. Perehdyttäminen on hoidettu ja valvottu.					
9. Ohjaavan opettajan asenne opiskelijaan on kunnossa.					
5. Arviointi työssäoppimisessa	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki näytöt saadaan työssäoppimisjaksoilla.					
2. Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanan.					
3. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin.					
4. Osaaminen vaikuttaa opiskeluaikaan.					
5. Osaaminen vaikuttaa seuraavien jaksojen sisältöihin.					
6. Työssäoppimisen kehittäminen	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Palautetta kerätään säännöllisesti.					
2. Kaikki alan opettajat osallistuvat.					
3. Opiskelijat osallistuvat.					
4. Tehdään yhteistyössä oman alan eri yksiköiden kanssa.					
5. Tehdään yhteistyössä eri alojen kanssa.					
6. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.					

7. Saatua palautte hyödynnetään heti toimintaan.					
8. Työssäoppimisen markkinointi on suunnitelmallista.					
9. Muuta huomioitavaa työssäoppimisesta.					



1 Autoalan opettajien osaamisen kriteerit

KRITEERIT	Osaan asian teoriassa, tarvitsen harjoitusta ja koulutusta	Osaan asian ja opetan sitä, tarvittaessa osallistun koulutuksiin	Olen asiantuntija, voin myös kouluttaa muita opettajia	Perustelut ja huomiot
1.VUOSI: AUTON TAI MOOTTORIPYÖRÄN HUOLTAMINEN				
1. Auton tai moottoripyörän rakenne		Teemu 2C		
2. Huoltaminen <ul style="list-style-type: none"> • Korihuolto • Jarrujen huolto • Huolto-ohjelmien mukaiset määräaika- ja vuosihuollot • Jakopään huolto 		Teemu 2C Teemu 2C Teemu 2B	Teemu 3C	Osaaminen lisäksi arvioidaan mielenkiinto aiheeseen 1-3 ja opetustapaan A-C 1 ei kiinnostunut A teoria 2 ok B käytäntö 3 kiinnostaa erityisesti C molemmat
3. Rengastyöt		Teemu 2C		
1. JA 2. VUODEN YHTEISET ASIAT OPSIN PERUSTEISTA				
4. Asiakaspalvelu	Teemu 2C			
5. Yrittäjyys ja autoalan korjausehdot	Teemu 1C			
6. Työturvallisuus ja EA-aidot		Teemu 2C		
7. Autoalalla tarvittavan tieto- ja viestintätekniiikan sekä ohjelmistojen osaaminen		Teemu 2C		
8. Työkyvyn ylläpitäminen ja kestävän kehityksen huomiointi		Teemu 2C		



Raisio
ammattiopisto



KRITEERIT	Osaan asian teoriassa, tarvitsen harjoitusta ja koulutusta	Osaan asian ja opetan sitä, tarvittaessa osallistun koulutuksiin	Olen asiantuntija, voin myös kouluttaa muita opettajia	Perustelut ja huomiot
2. VUOSI: AUTON KORJAAMINEN				
9. Alustan korjaaminen <ul style="list-style-type: none"> jarrut pyörän tuenta alustan suuntaus 		Teemu 2C Teemu 2C Teemu 3C		
10. Katsastustarkistus			Teemu 2C	
11. Sähköosaaminen <ul style="list-style-type: none"> perusteet (kaavioiden luku) yleismittarin käyttö startti ja laturi ajovalot turvavarusteiden huomioiminen 		Teemu 3C Teemu 2C Teemu 2C	Teemu 3C Teemu 3C	
12. Moottori- ja voimansiirtotekniikka <ul style="list-style-type: none"> moottorin kunnon määrittely kansivian korjaus vetonivelet kytkimen vaihto 	Teemu 1B	Teemu 2C Teemu 2C Teemu 2C		
13. Pienkoneiden huolto ja korjaus	Teemu 2C			
14. Ilmastoinnin huolto- ja korjaustyöt			Teemu 3C	
15. Turvavarusteiden huomioiminen korjaustöissä.		Teemu 2C		

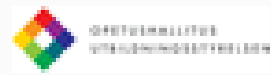
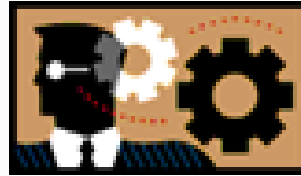


Raision
ammattiopisto

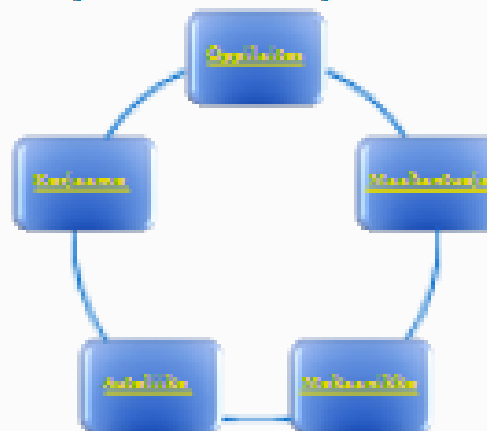


KRITEERIT	Osaan asian teoriassa, tarvitsen harjoitusta ja koulutusta	Osaan asian ja opetan sitä, tarvittaessa osallistun koulutuksiin	Olen asiantuntija, voin myös kouluttaa muita opettajia	Perustelut ja huomiot
3. VUOSI: ERIKOISTUMINEN SUUNTAUSMAHDOLLISUUDEN MUKAAN				
16. Sähkövarusteet <ul style="list-style-type: none"> väyläjärjestelmät ohjausjärjestelmät mitta- ja diagnosointilaitteet 		Teemu 3C Teemu 3C Teemu 3C		
17. Auton turvavarustetyöt		Teemu 2C		
18. Auton lisävarustetyöt		Teemu 2C		
19. Kuorma-auto <ul style="list-style-type: none"> alusta ja hallintalaitteet paineilmajarrut hydrauli- ja paineilmajärjestelmät 		Teemu 2C Teemu 2C Teemu 2C		
20. Moottori ja voimansiirto		Teemu 2C		
21. Maalauksen esikäsittelytyöt	Teemu 1C			
22. Varaosatyö ja varaston hallinta	Teemu 1C			
AUTOALAN TULEVIEN HAASTEIDEN HALLINTA				
23. Hybridi- ja sähköautotekniikka			Teemu 3C	

eESA-hankkeen vertaisarvioinnin pohjaksi tehtävät kartoituskyselyt



Alkukyselyn kohderyhmät



1) Kysely oppilaitoksille 1/3

KOHDERYHMÄT

- Luokkakoot ja oppilaiden määrä
 - Montako a) aloittavaa luokkaa b) oppilasta/aloittava ryhmä c) valmistuvia/ryhmä
 - Esimerkiksi: a) 2 aloittavaa sekä työvaltainen ryhmä joka 3. vuosi. b) 20 oppilasta ja työvaltaisessa ryhmässä 12. c) 18 sekä 10 työvaltaisesta
- Luokka- ja työtilat
 - Teorialuokat, harjoitustila, asiakastyötila ja muut opetustilat, sekä karkea arvio pinta-aloista
 - Esimerkiksi: 2 teorialuokkaa (45+50 m²), harjoitustila 200 m² ja asiakastyötila 800m²
- Työskentely- ja opetusvälineet
 - Oppilaiden käyttämät työkalut, erikoistyökalut, testerit
 - Opiskelumateriaalit; kirjat, kansiot jne (ostavatko itse, saako koulusta?)
 - Turvavälineet; haalarit, suojakengät, hanskat, kuulosuojaimet ja silmäsuojaimet (oppilailla omat / yhteiset)
- Erilaiset opetusmenetelmät
 - Yleisimmin käytetyt opetusmenetelmät. Esimerkiksi perinteinen luokkaopetus+asiakastyöt.
- Lähiopetus/vko, oppituntien jako
 - Oppilaiden lähiopetuksen määrä viikotunteina
 - Missä suhteessa jakaantuu minäkin vuonna luokka- ja työopetukseen?
 - Esimerkiksi: 33h/vko, joka vuosi 50/50

3

1) Kysely oppilaitoksille 2/3

KOHDERYHMÄT

- Harjoitus- ja asiakastöiden suhde
 - Minkä verran työn opetuksesta harjoitus/asiakastöitä, vuosijako?
- Työssäoppiminen
 - Vuosittainen jakautuminen, ? Opettajan resurssit ja mahdollisuus yhteistyöhön yritysten kanssa työssäoppimisen yhteydessä.
 - Esimerkiksi: 1. lk: 3 vko, 2. lk: 6 vko ja 3. lk: 12 vko. Resurssit 1,5h/oppilas/vko.
- Näytöt
 - Sijoittuminen työssäoppimispaikkaan ja -jaksoon
 - Näytöt TO-jakson lopussa työpaikalla, tarvittaessa täydennetään koulussa.
- Lopputyö
 - Miten tehdään, kytkös TO-jaksoon?
- Käytäntö työssäkäynnin suhteen
 - Suhtautuminen oppilaiden työntekoon kouluaikana
- Erityisoppilaat
 - Integroiminen ja "työvaltainen" opiskelu
 - Esimerkiksi: muutama integroituna, suurin osa työvaltaisessa ryhmässä.

4

1) Kysely oppilaitoksille 3/3

KOHDERYHMÄT

- Pedagoginen ammattitaitoa
 - Kehitetäänkö ja onko tarvetta/mahdollisuuksia kehittämiseen?
- Autoalan osaaminen
 - Kehitetäänkö ja onko tarvetta/mahdollisuuksia kehittämiseen?
 - Kuinka usein pääsee koulutukseen, onko ongelmia sijaisjärjestelyjen kanssa?
 - Minkä tyyppistä koulutusta halutaan: kursseja (1pv-1vko), pitkäkestoisempaa koulutusta (2kk-2vuotta)
- Taitajiin osallistuminen ja resursointi
 - Osallistutaanko vuosittain karsintoihin, onko mahdollisuus osallistua ja miten opettajalle osoitetaan resursseja?
 - Esimerkiksi: Vuosittain karsintoihin, ja jos pääsee eteenpäin niin 30h/oppilas valmennukseen.
- Oppilaiden mielipiteiden kartoittaminen
 - Kartoitetaanko oppilaiden mielipiteitä/kehitysehdotuksia järjestelmällisesti?
- Omat/osaston vahvuudet
 - Mitkä asiat ovat teillä erityisen hyvin?
 - Esimerkiksi: osaston sisäinen yhteistyö

5

2) Kysely maahantuojille

KOHDERYHMÄT

- Mielikuva nuorisosta ammattillisesta koulutuksesta
 - Mitä ajattelette koulutuksen nykytasosta
 - Mitkä asiat ovat hyvin
 - Missä asioissa korjattavaa ja miten pitäisi korjata
 - Muita keskeisiä asioita
- Yhteistyö oppilaitosten ja opettajien kanssa
- Autoalan huokuttelevuus ja koulutuksen laatu

6

3) Kysely mekaanikoille

KOHDERYHMÄT

- Mitä vastavalmistuneen ajoneuvoasentajan pitäisi koulun jälkeen osata
 - Tekniikka
 - Elämäntaidot
 - Yhteiskunnallisesti
- Millaista yhteistyötä halutaan oppilaitokseen jatkossa
- Mitä pitäisi lisätä/muuttaa opetuksen laadun kehittämiseen

7

4) Kysely autoliikkeille

KOHDERYHMÄT

- Mitä vastavalmistuneen ajoneuvoasentajan tulee osata
- Millaista yhteistyötä halutaan oppilaitosten suuntaan
- Mitä maahantuojiilla on tarjota yhteistyön ja opetuksen laadun kehittämiseen

8



5) Kysely korjaamoille

KOHDERYHMÄT

- Mitä vastavalmistuneen ajoneuvoasentajan tulee osata
- Mitä työssäoppijan halutaan osaavan TO-jaksolle tullessaan. Opintojen määrä huomioiden.
- Millaista yhteistyötä halutaan oppilaitosten suuntaan
- Mitä korjaamoilla on tarjota yhteistyön ja opetuksen laadun kehittämiseen



Autoalan koulutuksen vertaisarvioinnin kriteerit

KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomiot
KOULUTUKSEN SUUNNITTELU				
1. Koulutus suunnitellaan autoalan tutkinnon perusteiden pohjalta				Käytetäänkö pohjana valtakunnallista OPS:n perusteita? Tunnetaan valtakunnallisen OPS:n sisältö?
2. Koulutus suunnitellaan yhteistyössä autoalan opettajien kanssa.				Ovatko kaikki auto-osaston opettajat osallisena OPS:n suunnittelussa, teossa, ja käyttämisessä?
3. Opetusjärjestelysuunnittelu toteutetaan opettajien kesken kunkin osaamiseen perustuen				Voiko jokainen opettaja vaikuttaa omaan tuntijaksokaavioon ja työjärjestykseen? Suunnitellaanko työt yhteisesti osaston sisällä?
AUTOALAN KOULUTUKSEN TIEDOTUS JA MARKKINOINTI				
4. Koulutuksen tiedotus ja markkinointi on suunnitelmallista.				Onko markkinointi ohjattua (markkinointiryhmä, tms)? Kenelle suunnataan ja miten?
5. Markkinoinnissa käytetään eri markkinointikanavia ja -välineitä.				Somet, vierailut peruskouluihin ja peruskouluista, rekrymessut, yms
6. Tiedotus ja markkinointi saavuttavat oikean kohderyhmän.				Voidaanko todentaa? Miten esimerkiksi 9-luokkalaiset mieltävät autoalan koulutuksen; miten seurataan?
OPISKELUN ORGANISOINTITAVAT				
7. Opiskelijat osallistuvat oman opiskelusuunnitelman tekemiseen.				Tarkistetaanko vuosittain? Miten huomioidaan aikaisempi osaaminen (nopeuttaako valmistumista)?
8. Opiskelijoiden erilaiset oppimistavat testataan				Testaaminen ja tulosten hyödyntäminen
9. Opetuksessa huomioidaan opiskelijan oppimiskyky				Esim. tekemällä oppiminen ja miten se vaikuttaa; mihin kannatta panostaa...
10. Opetusta ohjataan oman oppimisen kehittämiseen				Miten oppilaiden oman tiedon keräämistä ja ongelmanratkaisutaitoja kehitetään ja ohjataan?



KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomioit
AUTOALAN OPETUSSUUNNITELMAN SISÄLLÖN TOTEUTUMINEN				
11. Opettajilla on jatkuva yhteistyö alueen työelämän kanssa				Myös opettajien oman yhteistyön toteutuminen ja miten? Esim TO-valvonnan yhteydessä?
12. Työssäoppiminen toteutuu työelämässä				TO:n määrä ja resurssit eri vuosina
13. Näytöt toteutetaan TO-jaksojen yhteydessä TO-paikoilla.				Toteutuvatko työelämässä, täydennetäänkö koululla, entä arviointi?
14. Opetuksessa huomioidaan asiakastöissä tarvittava käytös ja asenne				Oppilaiden käyttäytyminen, kielen käyttö sekä asenne huomioidaan koulussa ja TO-jaksoilla.
15. Opetuksessa panostetaan yrittäjyyshenkiseen asenteeseen.				Miten? Entä miten yrittäjyyttä koulutetaan?
16. Opetusresurssien määrä on riittävä laadullisen opetuksen saavuttamiseksi				Opetusresurssit eri vuosina
17. ATTO-aineiden opetuksessa huomioidaan autoalan osaamistarve				Mat., Fys, kielet -> miten sovelletaan autoalan opetuksessa käytännössä?
OPETUKSESSA KÄYTETTÄVÄ MATERIAALI				
18. Opetusmateriaali soveltuu opetuksen sisältöön.				Kirjat, verkko-opetusmateriaali, autoalan tietokantaohjelmat, korjaamo-ohjelmat, jne.
19. Opetusmateriaalissa on selkeästi esitetty keskeiset sisällöt.				
20. Opetusmateriaali antaa myös mahdollisuuden yksilölliseen opiskeluun.				Opiskelijoiden saatavissa materiaalia myös omatoimiseen tiedonhakuun ja opiskeluun.



KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomiot
OPETUSMENETELMÄT				
21. Opettajien käyttämät menetelmät ovat opiskelijoita osallistavia.				Opiskelijoiden osallistuminen opetukseen myös asiakkaiden lisäksi
22. Opetukseen sisältyy asiakas- ja harjoitustöitä				Missä suhteessa eri vuosina?
23. Työvaiheiden toistoja tulee riittävästi rutiinisuoritustason saavuttamiseksi				Miten eri työvaiheiden kertaantuminen varmennetaan?
HENKILÖSTÖN KEHITTÄMINEN				
24. Opettajat ovat motivoituneita autoalan opettamisesta.				Miten muodolliseen pätevyYTEEN ohjataan ja miten he tuntevat oman opettamisen haasteen?
25. Koko auto-osaston henkilöstö osallistuu osaston kehittämiseen				Kokoukset, palaverit, yhteiset koulutustilaisuudet ja muut yhteiset kehitysasiat
26. Opettajat osallistuvat työelämäjaksoille säännöllisesti				Laajuus ja kuinka usein?
27. Opettajat osallistuvat koulutuksiin suunnitelmallisesti				Mahdollisuudet/halukkuus sekä jako autoalan ja pedagogisten koulutusten kesken.
KOULUTUKSEN TEHOKKUUS				
28. Aloittaneet opiskelijat valmistuvat suunnitellussa aikataulussa				Aloittavat/valmistuvat, miten keskeyttäneitä seurataan?
29. Opiskelijat työllistyvät autoalalla				Miten työllistymistä seurataan ja ohjataan? -> kesätyöt ja valmistumisen jälkeen...
30. Ensisijaisia hakijoita on enemmän kuin aloituspaikkoja				Suhde, onko tasokoe? Tasokokeen hyödyt (motivaation mittaus)?
31. Autosähkötekniikan koulutus on laadukasta				Valmistumisen yhteydessä osattavat asiat: yleismittarin käyttö (akku, laturi, startti ja jännitehäviö) sekä vianhaku diagnostiikkalaitteella.



KRITEERIT	Ei toteudu	Toteutuu osittain	Toteutuu	Perustelut/huomiot
OPPIMISYMPÄRISTÖ				
32. Luokkatilojen varustus on nykyaikainen				Tykki(+dokumenttikamera), pääsy nettiin, <u>autolan tietokanta- ja korjaamo-ohjelmistot (mitkä?)</u>
33. Työsalitilat ovat riittävät				Asiakastyötila ja harjoittelutyötila, poikkeako ohjeistuksesta, siisteys...
34. Työvälineet ovat kunnossa ja nykyaikaiset				<u>Millainen käytäntö oppilaiden perustyökaluissa? Entä erikoistyökalut ja jakopään työkalut?</u>
35. Testausvälineistö on riittävä ja ajantasainen				Katsastustarkistuslaitteet, diagnoositesteri ja alustan suuntauslaitteet.
36. Asiakaspalvelutilat ovat kunnossa				Asiakaspalvelutila, ajoneuvon sisäänottotarkastus ja asiakasseuranta
37. Muut auto-osaston tilat ovat kunnossa ja toimivat				Varastot, sosiaalitilat, pukukaapit <u>jne.</u> : järjestys ja siisteys.
38. Tilojen siisteys pidetään hyvänä				Millainen on opetustilojen yleisilme ja miten tilojen siisteys hoidetaan?
KOULUTUKSEN JÄRJESTELMÄLLINEN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN				
39. Opiskelijoiden tyytyväisyyttä arvioidaan säännöllisesti.				Arvioidaanko vuosittain, miten tieto hyödynnetään?
40. Oppimisen soveltamista käytäntöön arvioidaan.				Miten opiskelijat voivat hyödyntää opetettuja asioita työelämässä ja miten todennettu?
41. Autoalan työelämästä kerätään palautetta.				Kerätäänkö työelämästä palautetta kehittämistarpeista?
42. Koulutusta kehitetään systemaattisesti palautteen perusteella.				

TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAISARVIOINNIN ITSEARVIOINTI LUKSIA 17.2.2012

Raunon kokemus: ammattimiehenä ollut talossa 23 vuotta. Tomin kokemus: Luksiassa toista vuotta, opetuslalla 16 vuotta. Juha kokemusta työnjohdosta ja opettajana kolmatta vuotta. Peter runsaasti auto-alan kokemusta, opettajana ensimmäistä vuotta.

1. Valmistelu	Vastaukset				
1. Opetusmenetelmän käyttö on perusteltua opiskelijan kannalta.	<p>Tutkimustulosten mukaan työssäoppiminen on tehokasta oppimista. Työssäoppimisessa tulee sellaisia asioita esiin, joita ei välttämättä koulussa tule. Työelämävastaavuus parempi. Nuoret opiskelijat oppivat noudattamaan työelämän pelisääntöjä ja oppivat kommunikoimaan oikeiden työntekijöiden kanssa. Koulussa voidaan opettaa mekaanisia asioita, mutta tekninen osaaminen on monesti vain kolmasosa koko työstä. Työssäoppimisessa opiskelijat oppivat käyttäytymään työelämän sääntöjen mukaisesti. Kouluympäristössä opiskelijat keskittyvät paljon kaikkeen muuhun ylimääräiseen, kuin itse opiskeluun. Työssäoppimisessa he pääsevät keskittymään itse työntekoon ja oppimiseen, kun vertaistovereita ei ole 20 vierellä. ("Joukossa tyhmyys tiivistyy") Koulussa opitaan perusasioita, työaikojen noudattamista ja opettajilla on aikaa panostaa opiskelijoihin ja perustella, miksi jotain tehdään. Opettajat voivat koulussa tehdä näkyväksi ja perustella monta eri asiaa, joita työelämässä ei välttämättä ehditä tehdä työkiireiden ja tehokkuuden vuoksi. Työssäoppimisjaksojen jälkeen nuorista huomaa kasvamisen ja aikuisutumisen merkkejä. Koulun ottamista voisi jatkossa käyttää eriyttämisen menetelmänä.</p>				
2. Työssäoppimisen tavoitteet on määritely.	<p>HOPS:atut tavoitteet, eli opiskelijan taidoista ja ominaisuuksista lähtevät yksilölliset tavoitteet työssäoppimisjaksolle. Hyvän työssäoppimispaikan ja siellä onnistumisten kautta haastavamminkin nuoret voisivat kiinnittyä yhteiskuntaan ja kehittää omaa osaamista.</p>				
3. Opiskelijan motivointi huomioidaan työssäoppimisprosessin kaikissa vaiheissa.	<p>Pyritään löytämään työssäoppimispaikka, joka olisi motivaation suunnannäyttäjänä. Työssäoppimispaikalla tapahtuneet onnistumiset motivoivat nuorta lisää. Kaikkein vaikuttavin tekijä opiskelijoiden onnistumisessa on motivaatio. Tärkeää löytää myös oikea suuntautumisala, joka myös tukee opiskelijan motivaatiota. Opiskelijat eivät välttämättä itse osaa nimetä omaa mahdollista suuntautumisalaa. Opettajat voivat tällaisessa tilanteessa ehdottaa ja dialogin kautta kyselemällä ohjata nuorta pohtimaan omaa ammatillista suuntautumista</p>				
4. Samalla henkilöllä on vastuu opiskelijasta ja hänen opinnoistaan koko kouluajalta aina työllistymiseen saakka?	<p>Ryhmänohjaaja on aina päävastuussa opiskelijasta. Opettajasta kiinni kuinka usein henkilökohtaisia ohjauskeskustelutilanteita järjestetään. Ohjaava opettaja saattaa vaihtua, jos opiskelija ei tule oman ohjaavan opettajan kanssa toimeen. Tällaisia vaihtoja pitäisi tehdä enemmän tilanteen mukaan, koska on tärkeä asia, että opiskelija ja ohjaava opettaja tulevat toimeen etenkin opiskelijan motivaation kannalta. Luksian auto-opettajat ovat mieltäneet, että Rauno voisi tulla käymään työssäoppimispaikoilla opettajien mukana.</p>				
2. Työssäoppimisen valmistelu	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki alan opettajat osallistuvat.			x	Kaikki vanhat auto-osaston opettajat lähteneet, joten tieto eri työssäoppimispaikoista ei ehtinyt siirtymään.	Kaikki opettajat yhdessä TOP-palaveriin, jossa käydään opiskelijat ja top-paikat läpi.

<p>2. Opiskelijat osallistuvat.</p>	<p>x</p>			<p>Opiskelijat etsivät pääsääntöisesti itse TOP-paikan. Tällä hetkellä ei ole yleisesti määriteltä, kuinka työssäoppimisen tavoitteita määritellään opiskelijasta käsin. Ykkösluokkalaisten tavoite on, että he saisivat kesätyövalmiudet hankittua työssäoppimisjakson aikana. Heti koulun alkaessa opiskelijoille jaetaan kirjallinen paperi (HOPS-paperi), johon kirjataan koko ajan, mitä kaveri oppii ja mitä osaa tehdä. Ennen TOP-jakson alkua kartoitetaan, mitä nuori osaa ja mitä pitäisi vielä oppia ennen TOP-jakson alkua ja TOP-jaksolla. Tavoitteita täsmennetään suullisesti jakson kuluessa. Alkutavoitteet ja väliarviointi ovat suullisia, loppuarviointi on kirjallinen OPS:n tavoitteiden mukaisesti.</p>	<p>KRITEERISTÖ TYÖPAIKOILLE JA OPISKELIJALLE!</p>
<p>3. Opiskelijalle tehdään myös omat tavoitteet.</p>		<p>x</p>		<p>Kesätöitä varten kysely, mitä opiskelijan tulisi oppia, jotta saisi kesätyöpaikan. Käydään opiskelijan kanssa läpi "ammattitaitovaatimuslista", josta tulee esille, mitä opiskelija jo osaa tehdä ja millaisia töitä työssäoppimispaikassa olisi hyvä tehdä ja mitä pitäisi vielä oppia.</p>	<p>Opiskelijalähtoisemmäksi valmistelu. Yritetään kaivaa opiskelijoilta omia tavoitteita ja yhdistää niitä OPS:iin. Opiskelija motivoituu paremmin, kun hän saa itsekin määritellä omia tavoitteitaan. K</p>
<p>4. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.</p>			<p>x</p>		<p>Yhteistyö paikalla tarvittaessa. Esim. erikoisosaaminen eri alueilla ja joku opiskelija olisi kiinnostunut kyseisestä alasta. Tässä tapauksessa voisi hyödyntää toisen koulutuksen järjestäjän osaamista ja/tai työssäoppimispaikkoja (ohjaus-apua). Lähtökohta: mikä tarve, mikä tavoite ja miten siihen päästään?</p>

5. Opiskelija on itse sopimassa omasta työssäoppimispaikastaan.	x			Opiskelijat käyvät aina näyttäytymässä paikankäynnillä ja itse etsivät työssäoppimispaikan ja sopivat asioista.	
6. Oppimisen arviointi on tehty ennen työssäoppimisen alkua.		x		Osalle tehty. Ryhmäkohtainen ero, riippuu ryhmänohjaajasta. Oppimisen arviointia tehdään joka jakson välissä (8viikon välein vähintäänkin). Käydään ammattitaitovaatimuslista läpi ja opiskelija itsearvioi, mitä osaa ja mitä ei. Kaikilla ei välttämättä ole sellaisia käytänteitä ja osaamista, miten opiskelijaa arvioidaan säännöllisesti.	Kaikki opettajat yhdessä arvioimaan.
7. Sekä opiskelija- että työpaikkaohjaaja tietävät mitä odottaa työssäoppimisen jaksolta.		x		Opiskelija tietää monesti paremmin kuin työpaikka. Opiskelijalla on tiedossa paremmin omaa osaaminen ja sen mukaiset tavoitteet HOPS:n mukaan, työpaikkaohjaaja kiinnostaa ehkä enemmän minkä tyyppinen kaveri on kyseessä. Työssäoppimista ei ole täällä perinteisesti oikein ohjattu ollenkaan. Muutos on tapahtumassa parasta aikaa.	Topo-koulutus kaikille opettajille ja lisäksi työpaikkaohjaajille. Opettajille valmiudet ohjata työpaikkaohjaajaa heidän työpaikoillaan. Ehdotus: otettaisiin työpaikkaohjaajia silloin tällöin koululle syömään ja palaveriin ja samalla jakamaan ajatuksia työpaikkaohjaamisesta.
3. Työssäoppimispaikan valinta	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Työssäoppimispaikka on valittu opiskelijalähtöisesti.		x		Parempi ohjaus tarvitaan opiskelijoille / tuntemus paikoista ei vielä riittävä. Esim. yksösvuoden opiskelijat eivät kaikki välttämättä tiedä, miten työssäoppiminen eroaa TET-harjoitteluun → tavoite mennä oppimaan.	Varataan resurssia lisää lukujärjestyksiin. Tehtäisiin valmisteluun aikaan edellisellä jaksolla. HOJK:s resurssista vähän lisää resurssia työssäoppimisen valmistelun resursseihin.
2. Työssäoppimispaikan toiveet on otettu huomioon.			x	Vaatii parempaa tuntemusta paikoista.	VINKKI: Työpaikkaohjaajat koululle koulutukseen (autotekniikka, Boschin kaverit /Matti Vatanen), Vappulounas yrittäjille! Varataan resurssia lisää lukujärjestyksiin.

3. Työssäoppimispaikalla on hyvä tunnelma ja suvaitseva työilmapiiri.		x		Vaatii parempaa tuntemusta paikoista.	Varataan resurssia lisää lukujärjestyksiin. Kierretään ja käydään työssäoppimispaikoissa.
3. Tunnette riittävän hyvin työssäoppimispaikat ja – ohjaajat.		x		Vaatii parempaa tuntemusta paikoista.	Varataan resurssia lisää lukujärjestyksiin. Kierretään ja käydään työssäoppimispaikoissa. Tärkeää oppia tuntemaan yritykset hyvin.
4. Opiskelija pääsee tekemään töitä itse ja saa myös vastuuta.		x		Ohjataan paremmin	Opetellaan tuntemaan työssäoppimispaikat paremmin.
5. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät opiskelijan osaamisen ja oppimisen perusteella.		x		Joidenkin opiskelijoiden kohdalla ei vielä toteudu. Ammattitaitovaatimuslista käytössä.	YHDESSÄ LAADITUT, YHTEISET PELISÄÄNNÖT OPETTAJAHUONEEN SEINÄLLE Kaikille opettajille yhteiset käytänteet, kuinka työssäoppimista seurataan, valvotaan ja kehitetään.
6. Yhteistyö yritysten kanssa toimii hyvin.			x	Iso kehittämiskohde.	Vertaisarviointi avaa pelin. Tavoitella: yritysten olisi helppo lähestyä koulua asiassa kuin asiassa Avun antaminen puolin ja toisin. Tärkeää oppia tuntemaan yritykset ja henkilöt hyvin.
4. Arviointi työssäoppimisessa	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai- sesti	Ei to- teudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Ohjaukseen, oppimistehtäviin ja yhteydenpitoon käytetään monipuolisia menetelmiä.			x	Osittain paperinen päiväkirja käytössä. Päiväkirja annetaan kaikille opiskelijoille, mutta kaikki opiskelijat eivät sitä täytä. Päiväkirjan tavoite on tuoda esille, mitä opiskelija on oppinut (alkuun ehkä mitä on tehnyt), mutta oppimisen määrittely on tärkeämpää. Oppimispäivä ei saisi olla liian valvottua, koska se helposti menee pakopullaksi, eivätkö opiskelijat tällöin halua	

				tehdä sitä. Kirjallisia oppimistehtäviä käytetään tilanteen mukaan. Jokainen kerää omasta firmastaan tietoja yhdestä aiheesta -> oppimistehtävät kerätään yhteiseen alustaan.	
2. Työssäoppimisen tavoitteet tarkentuvat jakson aikana osaamisen ja oppimisen perusteella.		x		Muutamilla toteutuu. Tavoitetta tarkennetaan vähintään kerran jaksossa. Esim. jos opiskelija pääsee tekemään paljon eri töitä ja haastaviakin, niin ammattitaitovaatimislis- taa voidaan täydentää sen mukaisesti.	Kaikki opettajat mukaan.
3. Tehdään yhteistyössä oman alan eri koulu- tousyksiköiden kanssa.			x	Yhteistyötä ei ole Lohjan kanssa juuri ollen- kaan. Lohjalla menetelmät aika erilaisia Vihdin kanssa. Menetelmä- ja toimintaerot ovat isot.	Yhteistyötä pitäisi lisätä. Hyödyt: resurssit säästyy, ajankäyttö parantuu, oppiminen lisääntyy ja opiskelijat hyötyvät, kun työssäoppimista käy seuraama- massa myös muut kuin oma opettaja.
4. Ohjauskäynnit toteutuvat tarpeen mukaan.		x		Juha pitää puhelimitse yhteyttä viikottain. Tom käy pääasiassa paikanpäällä viikottain. Oh- jeissa on käydä kolme kertaa jakson aikana työssäoppimispaikalla. (Johdolla pieni epä- luottamus, käydäänkö työssäoppimispai- koilla riittävästi)	
5. Ohjausmenetelmiä ja keinoja on mietitty val- miiksi, mikäli työssäoppiminen ei ala onnistua.			x		Opiskelijat soittavat kerran viikossa, miten menee. Jos soittoa ei kuulu, joku mättää.
6. Työssäoppimispaikan ohjaus on suunniteltu.		x		TPO:lle tulisi saada ohjausta. Ei ole kartoitettu missä TOP-paikoissa on TPO. Haetaan paikka ja yritetään ohjata ja opastaa jakson aikana. Ei mahiksia kiertää resurssien takia. Kuvataan opiskelija työpaikalle!	
7. Työpaikkaohjaajan opastus on huomioitu.		x		Aika on lyhyt, voisi puhua kunnollisesta pereh- dyttämisestä. Matkan varrella annetaan li- sää. Ei kerralla pamauteta työpaikkaohjaa- jakoulutuspakettia "jos se poika haluaa	

				tulla, voidaan se ottaa". Jos suostuu, ohjataan tarpeen mukaan. Ei voi mennä paikkaan sanomaan: Täs on hommat ja te opettatte ne.	
8. Perehdyttäminen on hoidettu ja valvottu.			x	Perehdytyskaavake on. Ei ole ollut kulttuurina Nummelassa. Myydään firmoille "hyvä muistilista". Peter kysynyt "mitä pitää ottaa mukaan eka käynnille"	
9. Ohjaavan opettajan asenne opiskelijaan on kunnossa.		x		Opiskelija ei tule jonkun opettajan kanssa toimeen. Asia avoimesti keskustellen.	
5. Arviointi työssäoppimisessa.	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai-sesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki näytöt saadaan työssäoppimisjaksoilla.		x		Perinteenä näytöt kirjattu koululla. "Juha kysyi: onko se oikein että ei ole tehnyt jakohihnaa, mutta otetaan näyttö" Tavoitteena: kaikki näytöt TOP:ssa	
2. Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanan.	x			OK	
3. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin.		x		Opiskelija täyttää kriteeristöön itsearvioinnin. Arviointikeskustelussa keskustellaan mikä numero olisi sopiva 4 arviointikohtaan. Kriteeristöön opiskelija merkkää arvioinnin. Pääkeskustelu käydään yhdessä ja koitetaan päästä johonkin arvosanaan. Keskustelun ajatus on kuitenkin arvioida, ei arvostella.	
4. Osaaminen vaikuttaa opiskeluajkaan.			x	Joku haluaa valmistua joku ei (Kelatuet, syventävät opinnot, nopeesti töihin)	
5. Osaaminen vaikuttaa seuraavien jaksojen sisältöihin.		x		Ei tehdä samoja hommia moneen kertaan. Työmääräykset ja laskukopiot, jotka opiskelija tekee ite! Välilehdillä jaettu kansio, johon työmääräykset kerätään (jarrut, jakopäät, ...)	
7. Työssäoppimisen kehittäminen	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai-sesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?

1. Palautetta kerätään säännöllisesti.			x	Opiskelijakysely on, mutta opettajilla ei tietoa kysymyksistä (vuosikysely).	VINKKIÄ!!
2. Kaikki alan opettajat osallistuvat.	x				VINKKIÄ!
3. Opiskelijat osallistuvat.			x	Hankkeen puitteissa haastateltu >>> kriteeristö luotu tältä pohjalta. Opiskelijat osallistuvat vertaisarviointiin!!! Hanke aktivoitunut. Harkittu INKA-palautetta.	
4. Tehdään yhteistyössä oman alan eri yksiköiden kanssa.			x	Tuore naama, Peter kehittää. Lohja pääkoulu, Nummela apukoulu.	
5. Tehdään yhteistyössä eri alojen kanssa.		x		Taito-ravintola, ToPo -koulutus. Keskustelu/peilaamista	
6. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.		x			
7. Saatu palaute hyödynnetään heti toimintaan.			x	Maanantaisin kokoontuminen, puhutaan hienosti, mutta ei mene heti eteenpäin! Ei kuitenkaan toteudu vaikka puhutaan.	
8. Työssäoppimisen markkinointi on suunnitelmallista.			x	Koko koulussa on markkinoistisuunnitelma, (on jo video.). Kerrottava: opiskelijasta saadaan loppuvaiheessa hyötyäkin.	
9. Muuta huomioitavaa työssäoppimiseen liittyen.					

TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAISARVIOINNIN PALAUTE SATAEDULTA 7.3.2012

1. Työssäoppiminen	Vastaukset
1. Opetusmenetelmän käyttö on perusteltua opiskelijan kannalta.	Työssäoppiminen on perusteltu <u>opiskelijan</u> työelämän pelisääntöjen noudattamisen (käyttäytyminen kun ei ole muita opiskelijoita ympärillä), teknisen oppimisen (perusteita ja asioihin syventymistä koulussa), työllistymisen sekä suositusten (hyvä maine yrityksissä) kannalta.
2. Työssäoppimisen tavoitteet on määritelty.	Opiskelijoille selvisi työssäoppimispaikalla tehtävät työt jakson aikana. Tavoitteet muodostuivat tehtävien töitä mukaan.
3. Opiskelijan motivointi huomioidaan työssäoppimisprosessin kaikissa vaiheissa.	Motivointikeinoina käytetty: Kesätyöt, työllistyminen vakituiseen työhön, ruokaraha, opettajan antama positiivinen palaute toisinaan, positiivinen palaute työpaikkaohjaajalta.

4. Samalla henkilöllä on vastuu opiskelijasta ja hänen opinnoistaan koko kouluajalta aina työllistymiseen saakka?	Pääosin toteutuu, mutta opiskelijan ja ryhmänohjaajan henkilökemioiden vuoksi on parille opiskelijalle vaihdettu ryhmänohjaajaa.				
2. Työssäoppimisen valmistelu	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki alan opettajat osallistuvat.			x	Ryhmänohjaajat hoitavat oman ryhmänsä TOP-paikat, sopimukset ja ohjauksen.	Kaikki opettajat yhdessä TOP-palaveriin, joissa käydään opiskelijat ja TOP-paikat läpi. Opiskelijalta pyydetään ennen TOP-jakson alkua TOP3 -lista mielukkaimmista työssäoppimispaikoista >>> palaverissa suositellaan sopivinta paikkaa opiskelijalle, jolloin kaikki opettajat tietävät "varatut" paikat.
2. Opiskelijat osallistuvat.		x		Opiskelijat hankkivat TOP-paikan pääsääntöisesti itse. Jutelleet opettajan kanssa tavoitteista (tavoitteet riippuvat työpaikasta)	TOP3 -lista ennakkoon. Opiskelija selvittää TOP3 -työpaikoilla tehtävät työt ennakkokäyntinsä yhteydessä. Opiskelija tekee itsearviointin (oppimisen arvioinnin) OPS-kriteeristön pohjalta ennen TOP-jakson alkua.
3. Opiskelijalle tehdään myös omat tavoitteet.		x		Yrityksiltä kysytty kesätyöntekijän vaatimuksia.	Selvitetään ennen TOP-jaksoa: yritysten kesätyöntekijätarpeet sekä opiskelijoiden jo mahdollinen työllistyminen kesällä päällekkäisyyksien välttämiseksi. Selvitetään myös mahdolliset "työsuhde"-edut (oman auton korjaus, edulliset varaosat, ilmainen ruoka/lounassetelit)
4. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.			x	Ei ollut vielä tarvetta.	Osallistua autoalan koulutuksiin ja hankkeisiin, joissa tutustutaan eri koulutuksenjärjestäjien henkilökuntaan = verkostoituminen

5. Opiskelija on itse sopimassa omasta työssäoppimispaikastaan.	x			Opiskelijat hankkivat TOP -paikan pääsääntöisesti itse. Käyvät näyttäytymässä ja hoitavat TOP -sopimuksen allekirjoitukset.	TOP -sopimuksen allekirjoituksessa opettaja mukana. Kts. myös 4.9
6. Oppimisen arviointi on tehty ennen työssäoppimisen alkua.		x		1. ja 2. luokalla ei ole ollut lainkaan, 3. luokalla 8 viikon välein, riippuen ryhmänohjaajasta.	Säännöllinen (8 - 10 vko välein) OPS -pohjainen oppimisen arviointi heti koulun alusta lähtien. Sama menetelmä, selkeä ohjeistus ja seuranta että jokainen opettaja tekee.
7. Sekä opiskelija- että työpaikkaohjaaja tietävät mitä odottaa työssäoppimisen jaksolta.			x	Ensimmäiseen TOP-jaksoon mentäessä ei tiedetty. Työpaikkaohjaajan tieto opiskelijasta perustuu opiskelijan ennakkokäynnin mielikuvaan (jos opiskelija on käynyt TPO:n juttusilla, eikä esim. työjohtajan).	Yritysten ja opiskelijoiden tuntemus: Kerätään yrityksiltä lista odotuksista työssäoppijalle ("vaatimukset"). Opettaja käy ennen jakson alkua tekemässä perussopimuksen (jos ei vielä ole) sekä opiskelijan työssäoppimissopimuksen. Samalla opettaja jättää yritykseen tavoitelomakkeen ja avaa jakson sisältöä ja tavoitteita. Tällä käynnillä opettaja kertoo myös millainen opiskelija on TOP:aan tulossa. Näillä toimilla opitaan tuntemaan yrityksiä.
3. Työssäoppimispaikan valinta	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai- sesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Työssäoppimispaikka on valittu opiskelijalähtöisesti.	x			Opiskelija valitsee TOP -paikan itse, omista lähtökohdistaan.	
2. Työssäoppimispaikan toiveet on otettu huomioon.			x	Uudet opettajat, jotka eivät vielä tunne yrityksiä kovin hyvin.	Työpaikkaohjaajat koululle koulutukseen (autotekniikka, Boschin kaverit /Matti Vatanen), Vappulounas yrittäjille! Varataan resurssia lisää lukujärjestyksiin ja <u>opettajan henkilökohtaisia käyntejä lisää</u> (puhelinohjauksen sijaan). Projekteja, joiden yhteydessä voidaan käydä työpaikoilla.

3. Työssäoppimispaikalla on hyvä tunnelma ja suvaitseva työilmapiiri.		x		Opiskelijoiden mielestä pääsääntöisesti hyvä tunnelma ja suvaitsevainen ilmapiiri. Naisopiskelijoilla vaihtelevia kokemuksia. Ulkomaalaisten suvaitsevaisuudessa suuriakin eroja. Opettajat eivät tunne yrityksiä kovin hyvin.	Katso edellinen kohta.
4. Tunnette riittävän hyvin työssäoppimispaikat ja -ohjaajat.			x	Uudet opettajat, jotka eivät vielä tunne yrityksiä kovin hyvin.	Katso edellinen kohta + ToPo -koulutus.
5. Opiskelija pääsee tekemään töitä itse ja saa myös vastuuta.		x		Työssäoppimisjakson pituudesta johtuen (laajennettu TOP) toteutuu melko hyvin (opiskelija- ja yrityslähtöisiä eroja löytyy).	Katso kohta 3.2
6. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät opiskelijan osaamisen ja oppimisen perusteella.		x	x	3. luokkalaisilla (haastatellut) ei toteutunut, mutta 1. ja 2. luokkalaisilla pääosin toteutunut.	Kaikille opettajille yhteiset käytänteet, kuinka työssäoppimista seurataan, valvotaan ja kehitetään. Yhdessä laaditut, yhteiset pelisäännöt opehuoneen seinälle!
7. Yhteistyö yritysten kanssa toimii hyvin.			x	Toteutuu vasta yritysten/henkilöiden tuntemisen myötä.	Katso kohta 3.2
4. Ohjaus työssäoppimisjaksolla	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lajisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Ohjaukseen, oppimistehtäviin ja yhteydenpitoon käytetään monipuolisia menetelmiä.			x	Oppimispäiväkirja jaetaan, mutta sitä ei kaikki täyty. Yhteyttä pidetään puhelinsoitoilla ja tekstareilla. Yksi oppimistehtävä tehdään TOP-jaksolla (tietoja yhdestä aiheesta)	Oppimistehtäviä lisää ja Moodleen. Moodleen myös keskustelualue sekä Chat-mahdollisuus (vaatii varmasti opettajan ohjausta). Sähköinen oppimispäiväkirja. Ohjeistus >> Samat käytänteet kaikille opettajille. Edelleen enemmän opettajan henkilökohtaisia käyntejä työpaikoille.
2. Työssäoppimisen tavoitteet tarkentuvat jakson aikana osaamisen ja oppimisen perusteella.		x		Työnantaja saattaa tarjota vaativampia tehtäviä, kun huomaa opiskelijan oppimisen kehittävän. Koulun puolesta ei tule tavoitteiden nostamista, vaan tarkentamista.	Tavoitteet laaditaan ennen TOP -jakson alkua. Tavoitteita tarkennetaan, jos tehdään toisen tutkinnon osan alaisia töitä.
3. Tehdään yhteistyössä oman alan eri koulutusyksiköiden kanssa.			x	Ei juurikaan yhteistyötä. Menetelmät erilaiset.	TOISTENSA TUNTEMINEN! Yhteiset koulutuspäivät Lohjan kanssa. Yhteisiä projekteja. Yhteiset sau-

					naillat (toistensa tunteminen). Keskinäiset sijaistamiset. NOUDATE-TAAN samoja käytänteitä TOP-ohjauksessa.
4. Ohjauskäynnit toteutuvat tarpeen mukaan.			x	Opettajakohtaisia eroja. Opiskelijat kokevat tarpeettomaksi.	Yhteiset käytänteet ja suunnitelma ohjauskäyntien tavoitteiksi (mitä/mistä puhutaan ja kenen kanssa). Vinkki: ohjeistetaan (koulun käytänteet, OPS, näytöt...) työpaikkaohjaajaa käynnin yhteydessä.
5. Ohjausmenetelmiä ja keinoja on mietitty valmiiksi, mikäli työssäoppiminen ei ala onnistua.			x	Opiskelija soittaa opettajalle ja etsii uuden TOP-paikan.	Aikainen tunnistaminen: Säännölliset opettajan käynnit TOP-paikalla. Opiskelijan rehellinen fiilistieto opettajalle (miten oikeasti menee) >>> välineenä sähköinen päiväkirja tms. päivittäinen ja luotettava yhteydenpitoväline
6. Työssäoppimispaikan ohjaus on suunniteltu.			x		Kts. kohta 4/4
7. Työpaikkaohjaajan opastus on huomioitu.			x		Kts. kohta 4/4.
8. Pehdyttäminen on hoidettu ja valvottu.			x	Työpaikka hoitanut työpaikkakohtaisesti (+/-)	Pehdyttämiskaavake käyttöön ja esittely työpaikkaohjaajalle ennen jakson alkua, sopimuksen allekirjoituskäynnillä.
9. Ohjaavan opettajan asenne opiskelijaan on kunnossa.		x		Pääosin kunnossa, mutta joitakin poikkeuksia opettaja/opiskelija sekä opettaja/työpaikka	Vaihdetaan tarvittaessa opiskelijan ryhmänohjaajaa (kuten jo tehtykin)
5. Arviointi työssäoppimisessa	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai- sesti	Ei to- teudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki näytöt saadaan työssäoppimisjaksoilla.	x			Vanhana perinteenä ollut se, että näytöt kirjataan koululla. Tavoitteena, että kaikki näytöt TOP:ssa.	Jos näyttöä ei saada kokonaisuudessaan TOP:ssa, vaihdetaan TOP-paikkaa tai täydennetään koulussa.
2. Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanan.	x			Toteutuu.	
3. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin.	x		x	Opettajien kuvauksen mukaan OK. Opiskelijoiden palautteessa päinvastainen toimintamalli!	Jos opettajien kuvaama toimintamalli toteutuu >>> ei kehitettävää

4. Osaaminen vaikuttaa opiskelu-aikaan.			x	120 ov arvioitu, mutta ei valmistu (ei saa todistusta). Joku haluaa valmistua ja joku ei (Kela-tuet, syventävät opinnot, nopeasti töihin...)	Kun tutkinto on täynnä, annetaan tutkintotodistus opiskelijan niin halutessa. Sama osaamisvaatimus kaikille.
5. Osaaminen vaikuttaa seuraavien jaksojen sisältöihin.		x		Kouluopinnoissa toteutuu, mutta työssäoppimisjaksoilla kehitettävää.	Aikainen tunnistaminen: Tavoitteiden toteutuman reaaliaikainen seuranta >> Sähköinen päiväkirja, opettajan käynnit ja keskustelut opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa
6. Työssäoppimisen kehittäminen	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Palautetta kerätään säännöllisesti.			x	Vuosikysely opiskelijoille, jossa kysytään jotain myös työssäoppimisesta.	Kysely jokaisen TOP-jakson jälkeen niin opiskelijoille kuin työpaikkaohjaajillekin. Lyhyt ja ytimekäs kysely, painottaen eri asioita eri jaksoilla (jaksetaan vastata ajatuksella)
2. Kaikki alan opettajat osallistuvat.	x				Em. kohdan palautteiden purku yhteispalavereissa jaksottain. Saadut vinkit heti käyttöön. Ammattierikoismies aktiivisesti mukaan.
3. Opiskelijat osallistuvat.			x	Vuosikysely ja opiskelijat osallistuivat tähän vertaisarviointiin.	Kts 6.1.
4. Tehdään yhteistyössä oman alan eri yksiköiden kanssa.			x	Peter aloittaa yhteistyötä Lohjan ja Nummelan välillä.	Kts 4.3.
5. Tehdään yhteistyössä eri alojen kanssa.		x		ToPo -koulutus, keskusteluja työssäoppimisesta.	TOP -kehittämispäivät kerran vuodessa teemalla "herkut jakoon"
6. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.		x		Hankkeen puitteissa Sataedun kanssa	Jatkamme vertaisarviointia säännöllisesti Sataedu/LUKSIA, vertaisarviointi Nummela/Lohja
7. Saatu palaute hyödynnetään heti toimintaan.			x	Palavereissa puhutaan, mutta ei toteudu.	Belbinin tiimitesti opettajille >> tuo esille kuka on tekijä/suunnittelija/puhuja... >>> työnjakoa ko. testin mukaisesti

8. Työssäoppimisen markkinointi on suunnitelmallista.			x	Koulussa markkinointisuunnitelma (on jo video)	TOP -muutokset ja niiden perustelut tiedoksi työpaikoille sekä nykyisille ja tuleville opiskelijoille. 1. luokan alussa tutustumismatkat hyviin TOP-paikkoihin. TPO:t kertomaan kokemuksia koululle. 7, 8 ja 9-luokkalaiset tutustumaan ammattiopistoon ja autoalaan. TEHO-TET
9. Muuta huomioitavaa työssäoppimiseen liittyen.					

SATAEDUN ITSEARVIOINTI

1. Työssäoppiminen	Vastaukset				
1. Opetusmenetelmän käyttö on perusteltua opiskelijan kannalta.	Koko ryhmä lähtee 2. lukuvuotena TOP:aan auton huoltamista sekä korjaamista OPS:n tavoittein. Erikoistapauksissa (HOJKS. kouluun sopeutumaton jne.) TOP:sta käytetään oppimismenetelmänä 1. ja 2. lukuvuoden aikana. 3. lukuvuonna opiskelija valitsee itse halukkuutensa / kiinnostuksensa / erikoistumishalunsa / työllistymisensä mukaan 3x10 ov sekä 10 ov vapaasti valittavia. Oppilaitos tarjoaa 2x10 ov ammatillisia valinnaisia ("sähkö" ja "moottori") ja 10 ov vap. val SATAEDUKorjaamalla asiakastöissä. Nämäkin opiskelija voi siis olla työssäoppimassa halunsa mukaan.				
2. Työssäoppimisen tavoitteet on määritely.	TOP on järjestetty tähän asti 20 ov eli asetuksen vaatimuksen mukaan, josta 3. vuoden viimeinen jakso on ollut TOP:sta työllistymisen varmistamiseksi. Resursseja TOP:n laadukkaaseen hoitamiseen on ollut vielä riittävästi. Työssäoppimisen laajempi ja opiskelijalähtöisempi käyttö on pikku hiljaa nostanut päätään autoalalla. Tässä suuntauksessa hieman pelottaa resurssointi (vähennetäänkö TOP-resurssia, kun homma toimii).				
3. Opiskelijan motivointi huomioidaan työssäoppimisprosessin kaikissa vaiheissa.	Motivointia on käytetty em. kouluun sopeutumattomien kohdalla, toki vaan yksittäistapauksissa. Työssäoppimispaikka vaikuttaa tähän paljon (motivoiko yrityksen työt ja henkilöstö).				
4. Samalla henkilöllä on vastuu opiskelijasta ja hänen opinnoistaan koko kouluajalta aina työllistymiseen saakka?	Ei. Vähintään yhden lukuvuoden opiskelija on ryhmänohjaajansa vastuulla. Yleensä sama RO vastaa ryhmästä 2 viimeistä lukuvuotta. Tiedonsiirto RO:n vaihtuessa toimii hyvin.				
2. Työssäoppimisen valmistelu	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki alan opettajat osallistuvat.	x			Ryhmänohjaaja vastaa ja hoitaa ryhmänsä TOP -valmistelut, ohjauksen sekä arvioinnin jakson aikana. Kaikki opettajat ohjaavat siis TOP:sta ja tuntevat yrityksiä. Opettaja keskustele muiden kanssa itselleen oudosta työpaikasta.	
2. Opiskelijat osallistuvat.		x		TOP -paikan haku tapahtuu opiskelijan toimesta (lista yrityksistä opettajalta). Opiskelija tekee TOP 3 -listan yrityksistä, josta opettajan kanssa käytyjen keskustelujen pohjalta valitaan yksi. Opiskelijan kyky osallistua vaikuttaa.	

3. Opiskelijalle tehdään myös omat tavoitteet.			x	2. vuoden TOP-paikka valitaan pääosalle OPS-pohjaisesti, pääosin auton huoltamisen ja hieman auton korjaamisen oppimiseksi.	
4. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.			x	Ei muuten, kuin siinä tapauksessa että opiskelija menee toisen koulun alueelle, esim. Poriin TOP:aan. Tällöin kysytään toisen koulun mahd. varausta yritykseen.	
5. Opiskelija on itse sopimassa omasta työssäoppimispaikastaan.	x			Opiskelija käy ensin yksin esittäytymässä yrityksessä, jonka jälkeen opettaja käy yhdessä opiskelijan kanssa tekemässä sopimukset. 2. vuonna on suoraan OPS- tavoitteet ja 3. vuoden valinnaisissa OPS- tavoitteet, mutta opiskelijan itse valitsemassaan tutkinnon osassa. Opiskelijan toiveet paikan suhteen otetaan huomioon.	
6. Oppimisen arviointi on tehty ennen työssäoppimisen alkua.	x			Oppimisen arviointi on tehty 5 kertaa ennen 1. TOP -jaksoa (toisena lukuvuotena).	
7. Sekä opiskelija- että työpaikkaohjaaja tietävät mitä odottaa työssäoppimisen jaksolta.	x			Tavoitteet on laadittu OPS:ssa sekä näytön suunnitelmassa. Nämä käydään läpi opiskelijan ja työpaikan kanssa ennen TOP- jakson alkua.	
3. Työssäoppimispaikan valinta	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai- sesti	Ei to- teudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Työssäoppimispaikka on valittu opiskelijaläh- töisesti.	x			Opettaja ohjaa TOP 3 -listan pohjalta sopivimman paikan löytymisessä tukea tarvitseville opiskelijoille. Tämä perustuu opettajan tietoon/kokemukseen opiskelijasta sekä työpai- koista.	
2. Työssäoppimispaikan toiveet on otettu huo- mioon.		x		Opettajilla pitkä kokemuspohjainen tieto työ- paikkojen odotuksista (esim. pari yritystä ei ota kuin 3. vuoden opiskelijoita). Yritykseen pyri- tään saamaan yhden HOJKS- opiskelijan jäl- keen oppimistasoltaan korkeammalla oleva opiskelija.	

3. Työssäoppimispaikalla on hyvä tunnelma ja suvaitseva työilmapiiri.	x			Tunnelma autoalan yrityksissä on rento ja huumorin sävyttämä. Tyttöjen, romaanien ja muiden "vähemmistöjen" suvaitsevaisuudessa suuria yrityskohtaisia eroja. Opettajat tietävät em. sopivat yritykset.	
4. Tunnette riittävän hyvin työssäoppimispaikat ja -ohjaajat.	x			TOP -yrityksissä vakiintuneet TPO:t. Tiedämme yritykset, joissa esim. HOJKS -opiskelijat ja tytöt suvaitaan ja opetetaan hyvin.	
5. Opiskelija pääsee tekemään töitä itse ja saa myös vastuuta.		x		Suurin osa yrityksistä toimii näin. Muutamassa yrityksessä ongelmia vastuunannon kanssa. Asiaan puututaan havaittaessa (päivittäisten palautteiden kautta), mutta iso osa on opiskelijan omasta aktiivisuudesta (töiden kysymiseen ja niihin tarttumiseen) johtuvaa.	
6. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät opiskelijan osaamisen ja oppimisen perusteella.		x		Tavoitteet määräytyvät tutkinnon osittain, tutkinnon perusteiden pohjalta. Toki henkilökohtaistamista tehdään tarpeen vaatiessa. Vapaasti valittavaan ja paikallisesti tarjottavaan tutkinnon osaan räätälöidään oma OPS ja tavoitteet kriteereineen.	
7. Yhteistyö yritysten kanssa toimii hyvin.	x			Teemme mm. kansitöitä alihankintana yrityksille. Esim. jakopäätyökaluja lainataan puolin ja toisin. Pyrimme löytämään TOP-opiskelijoita ja kesätyöntekijöitä pyydettäessä.	
4. Ohjaus työssäoppimisjaksolla	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai- sesti	Ei to- teudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Ohjaukseen, oppimistehtäviin ja yhteydenpi- toon käytetään monipuolisia menetelmiä.		x		Moodlea käytetään päivittäisen TOP -kyselyn käyttöliittymänä (itse kysely on Webropol -kysely). Moodlessa on opiskelijoille keskustelu- alue sekä Chat -mahdollisuus TOP-jaksolle. Em. käyttö riippuu TOP -ohjaajan aktiivisuu- desta/osaamisesta/kiinnostuksesta. Oppimis- tehtäviä ei juurikaan ole käytetty TOP -jak- soilla, muutamia kokeiluja tehty tänä luku- vuonna valinnaisissa tutkinnon osissa.	

2. Työssäoppimisen tavoitteet tarkentuvat jakson aikana osaamisen ja oppimisen perusteella.		x		Jakson puolivälissä tehdään oppimisen arviointi suullisesti. Koska tavoitteet on suunniteltu jo jakson alussa, ei niiden lisäksi opittujen asioiden tunnustamiseen ole ollut suurtakaan tarvetta.	
3. Tehdään yhteistyössä oman alan eri koulutusyksiköiden kanssa.			x	Yhteistyötä ei ole tehty, mutta tässä olisi suuri potentiaali niin resurssien kuin yhteistyönkin kannalta.	
4. Ohjauskäynnit toteutuvat tarpeen mukaan.	x			Käymme TOP-paikoilla kerran viikossa jakson alussa (nähdään että homma alkaa toimia) ja lopussa (arvioinnin lähestyessä + arviointikustelut). Välillä voi olla 2 viikon käyntiväli, jos ei päiväpalautteissa mitään ihmeellistä (soittemme myös yrityksiin ja opiskelijoille näinä viikkoina sekä koko jakson aikana).	
5. Ohjausmenetelmiä ja keinoja on mietitty valmiiksi, mikäli työssäoppiminen ei ala onnistua.		x		Opettajan toistuvat käynnit ja keskustelut toimivat ohjauskeinona. Pari kertaa 16 vuoden aikana on jouduttu TOP -jakso keskeyttämään ja vaihtamaan paikkaa. Syystä riippuen: takaisin kouluun tai toiseen TOP-paikkaan!	
6. Työssäoppimispaikan ohjaus on suunniteltu.		x		Ennen jakson alkua keskustellaan ohjaustavasta opiskelijan "taso" ja asenne huomioiden. Muuten työpaikka tekee ohjausta hyvin havaitsemansa tavan mukaisesti.	
7. Työpaikkaohjaajan opastus on huomioitu.		x		TPO -koulutusta on kokeiltu muutamassa yrityksessä opettajan ohjauskäyntien yhteydessä (hankerahalla 2000 -luvun puolivälissä). Tämä tapa ei juurtunut, mutta sitä toteutettaisiin jos päivitetty sähköinen materiaali saataisiin autoalalle. Ohjauskäyntien aikana (OPS -kriteerit sekä näytön kriteeripohjainen suunnitelma) tulee päivitettyä osia TPO:n tiedoista.	
8. Perehdyttäminen on hoidettu ja valvottu.	x			Perehdyttämiseen on 1 sivuinen (2-puolinen) kaavake, jonka 1. sivu käydään läpi ennen jakson alkua tehtävän käynnin aikana. Toinen puoli käydään läpi TPO:n ja opiskelijan välillä 2	

				ensimmäisen viikon aikana. Opettaja varmistaa em. kanssa perehdyttämisen ensimmäisen ohjauskäyntinsä aikana myös allekirjoituksilla.	
9. Ohjaavan opettajan asenne opiskelijaan on kunnossa.		x		Tässä on jonkun verran opettajakohtaisia eroja.	
5. Arviointi työssäoppimisessa	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lajisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki näytöt saadaan työssäoppimisjaksoilla.			x	Vain osa huoltamisen näytön kohteista tehdään/arvioidaan TOP-jaksolla. Korjaamisen näytöt toteutetaan koulussa. Jos valinnainen tutkinnon osa opiskellaan TOP:ssa, niin se myös arvioidaan näytöllä, työpaikalla.	
2. Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanan.	x			Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanat (niin päättö- kuin näyttötodistukseenkin). Muulla arvioinnilla on merkitystä ainoastaan siinä tapauksessa, jos kaikkien arviointijoiden (opiskelija, opettaja, työpaikkaohjaaja) mielestä näyttö on kahden arvosanan välissä.	
3. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin.	x			Opiskelija arvioi aina itsensä ensin. Esim. näyttössä opiskelija täyttää näyttösuunnitelmansa kriteeristöön arvosanansa ja perustelee ne. Tämän jälkeen on TPO:n vuoro ja viimeiseksi opettajan vuoro.	
4. Osaaminen vaikuttaa opiskeluaikaan.			x	Opiskelija käy läpi jaksojärjestelmän (ellei ole hyväksilukuja esim. lukiosta). Opiskelijakohtainen, osaamisen tunnistamiseen ja tunnustamiseen perustuva opinpolku on suunnitteilla (hankkeistettukin) ja pilotoidaan seuraavana lukuvuonna.	
5. Osaaminen vaikuttaa seuraavien jaksoiden sisältöihin.				Vastattu edellisessä. Muutos tulee ja on ehdottoman tarpeellinen ja tärkeä!!!	
6. Työssäoppimisen kehittäminen	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lajisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?

1. Palautetta kerätään säännöllisesti.			x	Vanha palautejärjestelmä (TOPIKE, Satakuntalaisen hankkeen luoma sähköinen järjestelmä) on päivittämättä eikä sille ole ylläpitäjää.	
2. Kaikki alan opettajat osallistuvat.		x		Kaikki opettajat osallistuvat TOP -ohjaukseen ja sitä kautta kehittämiseen. Kun huomataan huonosti toimiva juttu >>> jutellaan ja parannetaan.	
3. Opiskelijat osallistuvat.		x		Kaksi kertaa vuodessa tehtävässä opiskelijakyselyssä kysytään myös TOP-asioita. RO keskustelee TOP -jakson jälkeen ryhmänsä kanssa myös kehittämiskohteista.	
4. Tehdään yhteistyössä oman alan eri yksiköiden kanssa.			x	Ei systemaattista yhteistyötä, mutta vuosittaisissa SATAEDU:n autoalan opettajien kehittämispäivillä TOP on teemoissa mukana.	
5. Tehdään yhteistyössä eri alojen kanssa.		x		Eri työryhmien ja hankkeiden yhteydessä kehittämistä tehty (esim. uusi perehdyttämisprosessi ja kaavake)	
6. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.			x	Winnovan ja Luksian kanssa tätäkin teemaa hieman kehitetty.	
7. Saatu palaute hyödynnetään heti toimintaan.		x		Opintoalan opettajien työpaikoilta ja opiskelijoilta saama suullinen palaute/kehittämisidea aiheuttaa seuraavalla TOP-jaksolla muutoksen.	
8. Työssäoppimisen markkinointi on suunnitelmallista.		x		Ei erillistä markkinointia TOP:een. Mutta heti kun tulee uusi autoalaan liittyvä yritys >>> opettaja käy tarjoamassa työssäoppijaa. Opiskelijat kertovat heti, kun havaitsevat uuden autoalan yrityksen asuinalueellaan.	
9. Muuta huomioitavaa työssäoppimiseen liittyen.					

18.3.12 TYÖSSÄOPPIMISEN VERTAISARVIOINNIN TULOKSET, Sataedulle Luksialta

1. Valmistelu	Kehitys ajatukset				
1. Opetusmenetelmän käyttö on perusteltua opiskelijan kannalta.	HOPS-lähtöisempään suuntaan, ilman opintojen osa rajoituksia. Kokonaisuuden katsominen, opiskelijan kannalta, kaiken opitun ja –osaamisen hyödyntäminen sekä tunnustaminen.				
2. Työssäoppimisen tavoitteet on määritelty.	Toteutuu erittäin hyvin				
3. Opiskelijan motivointi huomioidaan työssäoppimisprosessin kaikissa vaiheissa.	Ottakaa käyttöön HOPS:n avulla lisää motivointivälineitä. (Henkilökohtaistamalla tavoitteita)				
4. Samalla henkilöllä on vastuu opiskelijasta ja hänen opinnoistaan koko kouluajalta aina työllistymiseen saakka?	Ainakin ryhmänohjaajuuden kannattaa jatkua.				
2. Työssäoppimisen valmistelu	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki alan opettajat osallistuvat.	x				
2. Opiskelijat osallistuvat.	x				
3. Opiskelijalle tehdään myös omat tavoitteet.					Opiskelijan henkilökohtaiset tavoitteet käyttöön.
4. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.					Tarvittaessa käyttöön.
5. Opiskelija on itse sopimassa omasta työssäoppimispaikasta.	x				
6. Oppimisen arviointi on tehty ennen työssäoppimisen alkua.	x				
7. Sekä opiskelija- että työpaikkaohjaaja tietävät mitä odottaa työssäoppimisen jaksolta.	x				
3. Työssäoppimispaikan valinta	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Työssäoppimispaikka on valittu opiskelijälähtöisesti.	x				
2. Työssäoppimispaikan toiveet on otettu huomioon.					
3. Työssäoppimispaikalla on hyvä tunnelma ja suvaitseva työilmapiiri.					
4. Tunnette riittävän hyvin työssäoppimispaikat ja –ohjaajat.					

5. Opiskelija pääsee tekemään töitä itse ja saa myös vastuuta.	x				
6. Työssäoppimisen tavoitteet määräytyvät opiskelijan osaamisen ja oppimisen perusteella.					HOPS:n perusteella tavoitteiden määrittely. Osaamisen tunnistaminen.
7. Yhteistyö yritysten kanssa toimii hyvin.					Myös uudet ja satunnaiset paikat on kuomioitava
4. Ohjaus työssäoppimisessa	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai-sesti	Ei to-teudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Ohjaukseen, oppimistehtäviin ja yhteydenpi-ton käytetään monipuolisia menetelmiä.					Sosiaalisen median käyttö.
2. Työssäoppimisen tavoitteet tarkentuvat jak-son aikana osaamisen ja oppimisen perusteella.					Huomioikaa myös henkilökohtai-set tavoitteet
3. Tehdään yhteistyössä oman alan eri koulu-tusyksiköiden kanssa.					Otetaan käyttöön tarvittaessa.
4. Ohjauskäynnit toteutuvat tarpeen mukaan.					Enemmän tarpeen mukaan. Oh-jauskäynnin ei tarvitse aina kes-keyttää työntekoa.
5. Ohjausmenetelmiä ja keinoja on mietitty val-miiksi, mikäli työssäoppiminen ei ala onnistua.					
6. Työssäoppimispaikan ohjaus on suunniteltu.					Uusien paikkojen huomioiminen.
7. Työpaikkaohjaajan opastus on huomioitu.					Uusien paikkojen huomioiminen.
8. Perehdyttäminen on hoidettu ja valvottu.					Uusien paikkojen huomioiminen
9. Ohjaavan opettajan asenne opiskelijaan on kunnossa.					
5. Arviointi työssäoppimisessa.	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohta-lai-sesti	Ei to-teudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Kaikki näytöt saadaan työssäoppimisjaksoilla.					HOPS ja laajennettu työssäoppi-minen.
2. Näyttö määrittää tutkinnon osan arvosanan.					
3. Arviointi perustuu opiskelijan itsearviointiin.					Perustuu itsearviointiin.
4. Osaaminen vaikuttaa opiskeluaikaan.					Osaamisen pitää vaikuttaa opis-keluaikaan.
5. Osaaminen vaikuttaa seuraavien jaksojen si-sältöihin.					Osaamisen pitää vaikuttaa seu-raavien jaksojen sisältöihin.

6. Työssäoppimisen kehittäminen	Toteutuu hyvin	Toteutuu kohtalaisesti	Ei toteudu	Kuvaus tämänhetkisestä toiminnasta	Miten ja milloin kehitetään? Kuka vastaa?
1. Palautetta kerätään säännöllisesti.					Palautejärjestelmä takaisin käyttöön.
2. Kaikki alan opettajat osallistuvat.					
3. Opiskelijat osallistuvat.					Palautejärjestelmä takaisin käyttöön.
4. Tehdään yhteistyössä oman alan eri yksiköiden kanssa.					Yhteistoimintaa kannattaa lisätä.
5. Tehdään yhteistyössä eri alojen kanssa.					Yhteistoimintaa kannattaa lisätä.
6. Tehdään yhteistyössä muiden koulutuksen järjestäjien kanssa.					Hankkeen kautta.
7. Saatu palaute hyödynnetään heti toimintaan.					Kehittäminen ja muutokset näkyviksi ja niiden avaaminen myös opiskelijoille.
8. Työssäoppimisen markkinointi on suunnitelmallista.					Huomioikaa myös uudet korjaamot.
9. Muuta huomioitavaa työssäoppimiseen liittyen.					

VERTAISARVIOINNIN LAADULLINEN PALAUTE SATEDUN AUTO-OSASTON TAITOKORJAAMOSTA JA TYÖSSÄOPPIMI- SESTA

Työssäoppiminen

Työssäoppiminen tuntuu olevan erittäin hyvin organisoitua ja järjestettyä. Toiminta vaikutti olevan yhtenäistä ja kaikilla samantapaiset toimintamallit. Työpaikoille työssäoppiminen ja näytöt ovat normaalia rutiinia. Tunnette työssäoppimispaikat ja ohjaavat asentajat erittäin hyvin. Käsittääkseni ammatilliset valinnaiset voi jo hoitaa ainakin osittain työssäoppimalla.

Kehittämismahdollisuutena näkisimme mm. kaiken työssä opitun arvioimisen, vaikka se menisikin opiskeltavan opintojen osan ulkopuolelle. Kannattaa muutenkin kannustaa opettelemaan kaikenlaisia lisätöitä, mikäli niitä vain tulee vastaan. (Tuulilasin korjaus ja – vaihto, ilmastointilaittehuolto, lukkojen sarjoitus, ym. ym.) Niitä voi käyttää ainakin vapaasti valittavissa ja opintojahan saa olla enemmän kuin minimi määrä.

Toinen käyttämättä jäänyt asia on osaamisen tunnustaminen, oli se sitten saatu missä hyvänsä. Tämä johtaa muutenkin opintojen henkilökohtaistamiseen, joka on mainio motivoimisen ja sitouttamisen väline.

Haasteena saattaa olla rutinoituminen. Kun kaikki pyörii tuttua rataansa, eikä huomata tarttua ohi meneviin mahdollisuuksiin, eikä edes muisteta panostaa uusiin, tuntemattomiin paikkoihin.

Taitokorjaamo

Taitokorjaamon kanssa kannattanee lähteä uudelleen liikkeelle aivan puhtaalta pöydältä koko ryhmän kanssa.

Minkälaisia hyötyjä siitä on saatavissa niin opiskelijan kuin opettajankin näkökulmasta. Olisiko ”elinkeinoelämällä” toiveita ja tarpeita jotka voisi siinä oppia, tai edes ymmärtää? ”Tiskihomma” on niin vaikeaa, ettei sitä opi ihan parissa viikossa. Parasta olisi jos opiskelijat voisivat siinä ohjata toisiaan. Asiakaspalvelunkin arviointiin kuuluu ensi n ohjaus, sitten harjoittelu sekä kehittyminen ja lopuksi ”näyttäminen”.

Voisiko yksi tavoite olla myös opettajan työn helpottaminen? Mikäli työn vastaanotto, yhteydenpito asiakkaisiin, puhelinpäivystys ym. saadaan hoidettua osittain opiskelijavoimin, siitä hyötyvät kaikki.

Yleisiä huomioita

Koko korjaamon ja työn vastaanoton sijoittelua kannattaa vielä miettiä. Miten ne toimivat asiakkaan-, korjaamon-, opiskelijan-, ohjauksen kannalta? Kuinka kovassa käytössä luokkatilat ovat?

Henkilökohtaistaminen ja yksilöllistäminen ovat haastavia toimenpiteitä, mutta niillä voi saavuttaa paljon.

Tärkeintä toimintanne kehittymisen kannalta on saada kaikki osaston opettajat mukaan toiminnan kehittämiseen. Kaikkien panosta ja ajatuksia sekä näkökulmia tarvitaan. Jokaisen täytyy pystyä löytämään kehittämiskohteista mielekkyyttä omista lähtökohdistaan. Jos yksikin on täysin tekemistä vastaan, se ei todennäköisesti onnistu.

Opiskelijoiden osaamisen taso valmistuessa
Koulutuksen osuvuus valmistumisen kannalta
Työnsaanti ja työnsaantimahdollisuudet

VERTAISARVIOINNIN LAADULLINEN PALAUTE LUKSIAN AUTO- ALAN TAITOKORJAAMOSTA JA TYÖSSÄOPPIMISESTA

20.4.2012

Taitokorjaamo

Aikaisempi toimintamalli huomioiden muutos on ollut erittäin suuri ja hyvän suuntaan. Henkilöstön vaihtuminen muutosvaiheessa on ollut voimavara (tyhjältä pöydältä Taitokorjaamotoimintaan) ja henkilökunnan innostus on johtanut rohkeisiin kokeiluihin. Opiskelijoiden tiimimäinen toiminta ja vastuunanto ovat malliesimerkkejä kaikille ja antavat opiskelijoille työelämässä tarvittavia taitoja. Opiskelijoiden ohjaaminen itsenäiseen tiedon hankintaa (opettaja ei kerro ratkaisuja) ja vastuun ottamiseen omasta oppimisestaan ovat muokanneet opettajista ohjaajia. Taitokorjaamo yhdistettynä laajennettuun työssäoppimiseen on taannut opiskelijoiden korkean osaamistason ja lähes täystyöllisyyden.

Taitokorjaamon tavoitteiden kirkastaminen ja kirjaaminen OPS -lähtöisesti on yksi avain toiminnan kohtaamiin ongelmiin. Kun tiedetään mitä Taidossa on tavoitteena tehdä/oppia, voidaan toimintaa perustella opiskelijoille ja valjastaa ohjaamiseen sopivimmat henkilöt. Perusteltu toiminta kasvattanee opiskelijoiden motivaatiota tulla Taitokorjaamojaksolle mielekkästä työssäoppimispaikasta ja sitouttaa heitä toimimaan tiimin jäsenenä samoilla pelisäännöillä. Lisäksi arviointi ja palautetoiminta on helpompaa suunnitella opiskelijoita kannustavaksi.

Työssäoppiminen

Työssäoppimisen laajentaminen on tuottanut hyviä oppimistuloksia ja työllistymisen varmistumista. Opiskelijat ovat tyytyväisiä TOP-paikkoihin ja pitkiin TOP-jaksoihin. Kun tällä hetkellä henkilökuntaa on riittävästi, tulisi mielestämme panostaa työssäoppimisen ohjaukseen. Työssäoppiminen, kuten muukin oppiminen tulee olla suunniteltua, ohjattua ja arvioitua. Mielestämme TOP -ohjaajan tulee käydä yrityksessä opiskelijan kanssa ennen jakson alkua. Tämä on tärkeää, jotta sopimukset, tavoitteet ja pelisäännöt ovat tiedossa/kunnossa heti alussa. Tämän jälkeen riittävän useilla käynneillä pääsette tutustumaan yrityksiin henkilötasolla. Tämän koemme tärkeäksi voimavaraksi työssäoppimisen kehittämisessä ja yhteistyö parantamisessa. Kun joka yrityksessä on opettajan hyvä tuttu, on ongelmatilanteisiinkin helpompi tarttua. Suosittelemme myös päivittäisen opiskelijapalautejärjestelmän luomista ja juurruttamista osaksi opiskelijan oppimisprosessia työpaikalla. Em. toimet vaativat resurssien uudelleen suunnittelua.

Yleisiä huomioita

Mielestämme autoalan henkilökunnan toimintaan tulisi laatia kirjoitetut pelisäännöt, jotka pohjautuisivat yhteisesti hyväksytyihin arvoihin ja päätavoitteisiin. Näiden pelisääntöjen noudattamista tulee myös seurata, jotta kaikki pitävät niistä kiinni. Jotta tällaisia pelisääntöjä voidaan laatia ja niihin sitoutua, tulee keskustelun olla avointa ja rehellistä. Henkilötason tutustumiseen tulee mielestämme panostaa myös yhteisillä ajanviettoaktiviteeteilla (työporukan yhteiset harrastukset, saunaillat jne.). Henkilökemiasioissa olisi hyvä päästä tasolle "asiat voivat riidellä mutta ihmiset ei".

Kun henkilökunta toimii opiskelijaa ja työpaikkaa kohtaan samoilla periaatteilla on toiminta luotettavaa ja luo onnistuessaan ympärilleen yhteisöllisen "me" -hengen. Sinne on kiva tulla niin opiskelijoiden, opettajien, työelämän edustajien kuin asiakkaidenkin. Luottamus on ansaittava teoilla kaikkien em. osapuolten välillä.

JOHTAMINEN/OHJAAMINEN

Daniel Pink

NORDIC Business Report 2012 Elokuu

Kirjat, artikkelit, luennot (The Surprising Truth What Motivates Us)

Forbes listasi 2011 Pinkin motivaatioajatukset vuoden toiseksi voimakkaimmiksi ajatuksiksi koko maailmassa.

"Jos-Niin – motivointimalli toimii mekaanisessa ja suoraviivaisessa työssä, joka ei vaadi monimutkaista ajattelua. Malli ei kuitenkaan toimi muuta kun tilanteissa, joissa voi osoittaa näkyviä tuloksia lyhyessä ajassa."

"Pink väittää, että luovaa, käsitteellistä ja monimutkaista työtä tekevää alaista motivoi; Valta päättää omasta työstään, kehittyä tehtävässään ja saavuttaa jotain joka on itselle tärkeää."

"Ihminen onnistuu paremmin, kun hän voi ohjata omaa elämäänsä."

"Vaikka uskoisit, että kontrolli ratkaisee asioita, se on usein itse ongelma."

(Itsenäisyys, valta päättää omista asioistaan ja työn tarkoitus)

Richard Branson

Liikemies, kirja Screw Business as Usual

"Yleensä ihmiset tietävät tehneensä väärin, eivätkä tarvitse siinä lainkaan johtajansa apua.

Kollegoita täytyisi sen sijaan avoimesti ylistää, koska silloin he kukoistavat. Jos homma ei luonnista, etsi henkilölle sopivampia tehtäviä.

TEK7 14.12.2012

"Tee tiimistäsi tähtitarha"

"Yritä, älä estä ja ole läsnä!" Kuuntele 80% puhu 20%

Susan David, Havard Business School Publishing Corp 2012 FACTA Lokakuu

1. Anna virikkeellistä, mielekästä työtä
2. Ei toimetttömyyttä, vaan luovaa ideointia ja valmistautumista tuleviin kiireisiin.
3. Anna riittävästi aikaa, älä anna tehottomuuden viedä työaika
4. Tee tekijöille näkyväksi omien suoritustensa merkitys ja vaikuttavuus
5. Kiinnitä huomiota kaikkien ryhmäsi jäsenten, koko elämän hallintaan

Katri Vataja: Kehittyvä työyhteisö. Itsearviointin hyödyntäminen työyhteisön kehittämisessä kunnallisessa sosiaalitoimessa. Vaasan yliopisto 2012. "Yhteisön suhtautuminen ja asenne ratkaisevat onnistumisessa"

Harvard Business Review; . Näin syntyy pysyvä kulttuurin muutos. Facta syyskuu 2012

Jon R. Kazenbac, Ilona Steffen ja Caroline Cronley

Kullakin kulttuurilla on omat hyvät puolensa. Pitää hyödyntää täysin sen myönteisiä ominaisuuksia, rakentaa uutta olemassa olevan kulttuurin sisällä, ei taistella sitä vastaan. Pitää kunnioittaa yrityskulttuurinsa vahvuuksia ja keskittyä muuttamaan vain muutamia harvoja ratkaisevan tärkeitä käyttäytymismalleja pyrkimättä kerralla täydelliseen muodonmuutokseen. Tämän näkemyksen avulla muutamat johtajat ovat saaneet huomata, että heidän yrityksensä kulttuurista on tullut ensisijainen kilpailuetu. Nämä yritykset panevat liiketoimintansa prioriteetit linjaan kulttuurin kanssa ja terävöittävät näin strategiansa polttopistettä samalla kun auttavat kulttuuriansa kehittymään niin, että siitä tulee muutoksen vauhdittaja, ei jarru.

Dave Logan, John King, Halee Fisher-Wright; Tribal Leadership-Leveraging Natural Groups to Build a Thriving Organization (Suomessa Juha Antti Wihuri Innotiimi)

Kulttuurin viisi tasoa

1. Taistelevia klikkejä, joilla on omat pelisääntönsä. Ihmiset keskittyvät lähinnä selviämiseen ja kaikki on heidä mielestään ihan p:stä. Johtaminen on hajota ja hallitse-tyyppistä, eikä vuorovaikutusta juuri ole.

2. Ihmiset tekevät sen verran hommia, etteivät saa potkuja, ilman minkäänlaista innostusta. Johtamistyyli on käskyttävä ja valvova. Ihmiset kokevat, ettei ole vaikuttamisen mahdollisuuksia. ”Menestyvissäkin organisaatioissa voi olla tällaisia irrallisia saarekkeitä.
3. Ihmiset antavat parhaansa onnistuakseen. Tunnelma on sitoutunut ja keskittynyt, mutta keskinäinen kilpailu vahvaa. Johtokin kilpailee keskenään, palkitseminen perustuu yksilösuoritukseen. Painopiste on kahdenkeskisessä vuorovaikutuksessa. ”Tyypillistä menestyvässä asiantuntijaorganisaatiossa”.
4. Arvot ja visio inspiroivat yhteistyöhön. Ollaan ylpeitä omasta ”heimosta” ja avoimesta vuorovaikutuksesta. Puhutaan me-muodossa. Johto panostaa kehittymiseen ja työn palkitsevuuteen. Ihmiset verkottuvat ja tieto kulkee. ”Motivoivana voimana on edelleen kilpailu muita organisaatioita vastaan”.
5. Työtä ohjaa jalo tarkoitus. Organisaatiossa on tiimejä, jotka ovat keskittyneet tekemään jotakin ainutlaatuista. Työ on merkityksellistä ja siinä on mahdollisuus vaikuttaa globaalisti. Johto rakentaa siltoja maailman parhaisiin osajiin. Muodostuu heimoja, joiden tavoitteena on muuttaa maailmaa. ”Ei kilpailla toisten organisaatioiden kanssa, vaan sen kanssa mikä on mahdollista.

Mitä korkeampi kulttuuritaso, sitä parempi menestystaso pitkällä tähtäyksellä. Innotiimin kokemuksen mukaan tyypillisen asiantuntijaorganisaation haaste on päästä siirtymään tasolta kolme tasolle neljä.

Asiantuntijuus on arvossaan, lam great, ihmiset kokevat tuovansa lisäarvoa yksin. Tasolla neljä on havaittu, että kaikki mitä yksin voi saavuttaa on rajallista. Lisäarvo syntyy kokonaisuuden kautta. Tiedon jakaminen on merkittävämuutos.

”Suomalaiset huippuorganisaatiot saattavat toimia hetkittäin tasolla neljä, se on menestyksen voima. Voisi kysyä, voisiko sen tilan vakiinnuttaa ja hetkittäin, hyvinä päivinä, päästä tasolle viisi. Päinvastaisissa tilanteissa, esimerkiksi kun ilmoitetaan yt-neuvotteluista, organisaatio saattaa pudota alemmalle tasolle, ellei organisaatiokulttuuri ole vahvasti jo vakiintunut.”

Taso voidaan nostaa askele askeleelta. ”Kulttuurin merkityksellisyys nousee esiin myös yksilövastuun näkökulmasta. Jokainen meistä luo sitä kulttuuria ja jokainen meistä voi muodostua heimojohtajaksi riippumatta muodollisesta asemasta yhteisössä.” Tällainen on tavallaan kulttuuriyhteisönsä henkinen johtaja. Hän voi lähteä nostamaan yhteistyökumppaneitaan uudelle tasolle. Siirtymässä joutuu jättämään aina aiempia toimintatapoja taakseen ja löytämään uusia tapoja.

Pauli Juutinen; Menestyksen salat. Mnagement institute of Finland

- Saneeraus vaatii rinnalleen uutta tapaa ajatella jäljelle jäävää organisaatiota
- Ihmisten epävirallisen organisaation vireys ja mahdollisuudet suunnitella omaa työtään on menestymisen ehto.
- Henkilöstöjohtaminen on korkeatasoista, sillä on paikka ”kulmahuoneessa”.
- Menestyvissä yrityksissä aito asiakasnäkökulma on voimissaan
- Kaikkien osaamista ja luovuutta on hyödynnettävä asiakkaille luotavan lisäarvon aikaansaamiseksi

David Rock ”neuroleadership” Pomo on ajattelun este” Facta marraskuu 2012

Nykyihmistä ohjaa lähinnä viisi sosiaalista vuorovaikutukseen liittyvää asiaa: Ennustettavuus, vaikutusmahdollisuudet, yhteenkuuluvuus ja oikeudenmukaisuus. Näiden lisääminen palkitsee ihmistä ja näihin kohdistuvaan uhkaan aivomme reagoivat yhtä rajusti kuin hengenvaaraan tai fyysiseen kipuun. Perinteiseen auktoriteettiasemaan nojaava pomo (Opettaja) on Rockin mukaan varsinainen hälytyskello. Hänellä on korkeampi status, hän lisää epävarmuutta ja kaventaa vaikutusmahdollisuuksia. Kun tällainen pomo saapuu paikalle, ajattelun taso laskee rajusti. Ihminen ottaa käyttöönsä vaistonvaraisia rektioita tuottavan aivojen osan ja hylkää rationaalisen ajattelun alueen.

Käytäntö, jossa työntekijät rankataan paremmuusjärjestykseen suoritustensa perusteella, on kammottava tapa, koska se hyökkää kaikkia viittä sosiaalisuuden osa-aluetta vastaan, varoittaa Rock.

Parhaat yritykset keskittyvät keinoihin, jolla viittä vuorovaikutuksen osa-aluetta voi vahvistaa. Pomo voi esimerkiksi luoda tunteen, että hän kuuluu samaan joukkoon työntekijöiden kanssa, eikä ole ulkopuolinen uhka yhteenkuuluvuudelle. Silloin hänen sanomansa menee perille ihan eri tavoin, kuin käskyttämällä.

Varsinainen ajattelu, looginen, systemaattinen useiden vaihtoehtojen tarkastelu, syden ja seurausten miettiminen on työlästä. Se vaatii paljon energiaa ja siihen kykenee vain rajallisen ajan kerrallaan. Parhaat tulokset saavutetaan pienellä stressillä, positiivisella tunteella ja riittäväällä unella.

OPETUS/ OPPIMINEN

Hanke huono, prosessi parempi

Marko Kestin väitöstukimus, Lapin yliopisto. The Tacit Singnal Metod in Human Competense Baced Organisation Performance Development

Iira Riihilahti HJK

Henkinen valmennus; Opeta keskittymistä, auta elämänhallinnassa, Anna uusia näkökulmia tuttuihin menettelytapoihin, Kehitä itsetuntemusta, auta ratkomaan ongelmatilanteita.

Ilona Rauhala; Oletteko sitä mieltä. että meistä voisi tulla alan huippuja? Jos ryhmän itseluottamus on huono kaikki alisuoriutuvat. Toisaalta ylimielisyys johtaa ylipistymiseen ja empatian katoamiseen.

David Rock (Fackta tammikuu 13) Mind platter

1. Keskittynyt aika
2. Fyysisen liikunnan aika
3. Sisään katsomisen aika (Reflektointia ym.)
4. Yhteysaika (Luonto, ihmiset)
5. Leikkiaika (Spontaania ja luovaa tekemistä)
6. Löysä aika
7. Nukkuma-aika

Sari Lindblom-Ylänne: Oppiminen nykytutkimuksen valossa

[Professori Sari Lindblom-Ylänne](#) luennoi Studia Generalia -luentosarjassa 7.2.2013. Tilaisuuden teema: [Oppia mikä kaikki?](#)

Tämän esityksen tavoitteena on määritellä oppiminen nykytutkimuksen valossa. Esitys kohdistuu erityisesti yliopisto-oppimisen kontekstiin ja käsittelee oppimista viimeaikaiseen yliopistopedagogisen tutkimuksen valossa.

Monien tekijöiden on todettu vaikuttavan oppimiseen ja erityisesti oppimistulosten laatuun. Näistä keskeisimpiä ovat:

1. **Pyrkimys ymmärtämisen ja opittavan tiedon analysointiin ja pohtimiseen** (eli syväsuuntautunut lähestymistapa oppimiseen). Laadukkaassa oppimisessa olennaista on opiskelijan aktiivinen ote ja tiedon prosessointi siten, että uudet tiedot integroidaan aikaisempiin tietoihin ja että opiskelija pystyy arvioimaan oppimaansa analyttisesti ja kriittisesti. Pelkkä opiskeltavan tiedon toistaminen tai valmiina ottaminen ei edistä laadukasta oppimista.
2. **Itsesäätely oppimisessa** eli vastuun ottaminen oppimistulosten laadusta ja opiskeluprosessista. Itsesäätely sisältää oppimistavoitteiden ja osatavoitteiden asetelun ja niiden saavuttamisen varmistamisen sekä oppimisen tason varmistamisen. Tarvittaessa opiskelija pystyy oman opiskeluprosessinsa muokkaamiseen, jos aiempi toiminta ei johda tavoiteltuun lopputulokseen.
3. **Sisäinen motivaatio** eli halu oppia siksi, että asia tai ala kiinnostaa itseä. Henkilökohtainen kiinnostus on pohja sisäiselle motivaatiolle. Motivaation rakentamisessa olennaista on, että opiskelija kokee mahdollisuuden vaikuttaa oppimisprosessiinsa ja kokee opiskeltavan asian merkitykselliseksi. Motivaatio rakentuu vuorovaikutuksessa oppimisympäristön kanssa.
4. **Positiiviset oppimiseen liittyvät tunteet** edistävät oppimista. Tunteilla on suuri merkitys oppimisessa ja selkeä yhteys opintojen etenemisnopeuteen. Vahvat positiiviset tunteet ovat yhteydessä opiskeluprosessin sujumiseen ja opintojen etenemiseen, kun taas negatiiviset tunteet ja omien kykyjen epäileminen ovat yhteydessä opiskeluun liittyviin ongelmiin ja hitaaseen etenemiseen. Negatiiviset tunteet eivät kuitenkaan aina hidasta opintoja; joskus ne saavat yrittämään entistä enemmän tai muuttamaan opiskelutoimintoja.
5. **Minäpystyvyyssuskokset** edistävät oppimista. Minäpystyvyydellä tarkoitetaan opiskelijan henkilökohtaista arviota siitä, onko tietyissä tehtävissä onnistuminen tai tehtävän suoriutuminen mahdollista.
6. **Oppiminen on yhteisöllinen ja sosiaalinen prosessi**. Oppiminen ei tapahdu vakuuissa tilassa vaan vuorovaikutuksessa sosiaalisen ja fyysisen ympäristön kanssa.

Esityksessäni pyrin luomaan kuvan siitä, miten yllä mainitut keskeiset oppimisen laatuun edistävät tekijät ovat vuorovaikutuksessa keskenään ja siitä, minkälaisia ongelmia voi syntyä opiskelijan ja hänen oppimisympäristönsä välisessä vuorovaikutuksessa.

|



VERTAISKEHITTÄMISEN OHJEISTUS

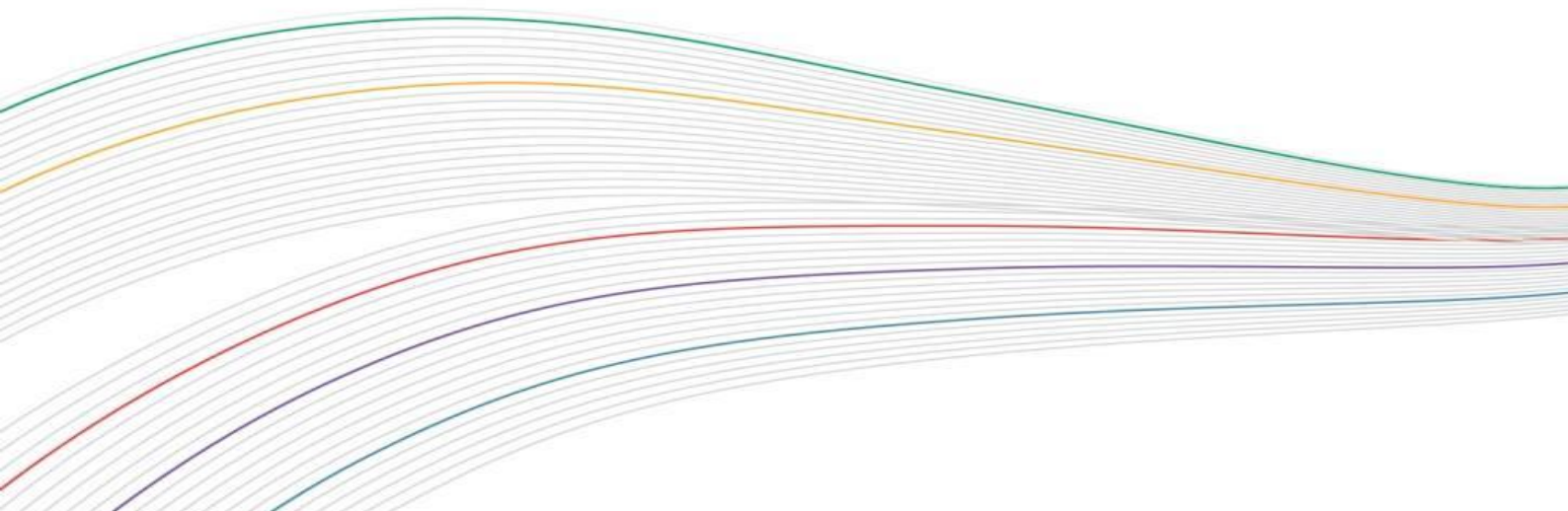
Osasto x = arvioitava

Vertaisarvioija y = vertaisarvioinnin tekevä osapuoli

1. Ensin jokainen osaston x henkilö tekee pohjatyön itse. Eli perehtyy taustatietolomakkeeseen, apukysymyksiin ja kriteeristöön ja kirjaa sinne omat vastaukset. (lue apukysymykset ensin!)
2. Tämän jälkeen koko osasto x kokoontuu yhteen ja käy kohta kohdalta läpi väittämät ja keskustellen täyttävät yhden lomakkeen, jonka kaikki voivat allekirjoittaa. Eli yksi itsearviointilomake per osasto.
3. Tämän jälkeen osaston x itsearviointilomake lähetetään arvioijalle y tutustuttavaksi.
4. Vertaisarvioija y perehtyy itsearviointilomakkeeseen ja sen pohjalta suunnittelee vertaisarviointihaastattelun.
5. Vertaisarvioija y tulee osastolle x tekemään vertaisarvioinnin. Käydään vertaisarviointikriteeristö läpi, kysytään tarkentavia kysymyksiä ja haastatellaan opettajia ja opiskelijoita (erikseen).
6. Vertaisarviointikäynnin jälkeen vertaisarvioija y tekee laadullisen palautteen osastolle x, jossa kokoaa yhteen tulokset. (Mikä on hyvin ja missä kehitettävää. Esim. mitä voisi tehdä, jotta parannusta tulisi.)
7. Vertaisarvioija y lähettää palautteen osastolle x ja osasto x tekee palautteen perusteella suunnitelman, kuinka kehittää toimintaa ja tehdä muutoksia tulevaisuudessa.
8. Tämän jälkeen osapuolet vaihtuu ja toteutetaan vertaisarviointi toisin päin.

VERTAISARVIOINTI HANKKEISSA

Ohjeita ja suosituksia



Sisällysluettelo

1. Johdanto	3
2. Vertaisarvioinnin toteutus ja suositukset	5
2.1. Suunnittelu, kehittäminen ja ohjaus	5
2.2. Koulutus ja perehdytys	7
2.3. Itsearviointi	7

2.4. Valmentautuminen	8
2.5. Vertaisarviointipäivä	9
2.6. Kirjallinen palaute hankkeelle	11
2.7. Palautekysely	12
2.8. Jatkosuunnittelu ja raportointi	13
2.9. Vertaisarvioinnin vaikuttavuus	14
3. Yhteenveto	15

1. Johdanto

Tässä raportissa kuvatussa vertaisarvioinnissa olivat mukana seuraavat ESR- hankkeet: Työssäoppimisen portaat (Omnia), Osaajaksi (AEL), KAMoon TYKE (KAM) ja Yhdessä tekemällä (Osao) (Liite 1) Vertaisarvioinnin suunnitteluun ja toteuttamiseen ovat vaikuttaneet ammattiosaamisen näyttöjen kehittämiseen liittyvien hankkeiden toteuttama vertaisarviointi (Blanco, Arvo, Koppi ja Sote Järkevä) ja siitä saadut kokemukset. Lisäksi suunnitteluun ja toteutukseen ovat vaikuttaneet Nitoja-, Maahanmuuttajanuorten Vaskooli- ja Osaaminen käyttöön- hankkeen välinen yhteistyö, vertaisarviointi ja tämän pohjalta syntynyt hanketoiminnan vertaisarvioinnin työkalu. (Kuvio 1).



Kuvio 1. ESR- hankkeiden välinen vertaisarviointi 2010- 2011

Hankkeet aloittivat toimintansa vuonna 2009 ja näillä hankkeilla oli samantyyppistä toimintaa. Näin vertaisarviointi nähtiin hankkeiden toiminnan yhtenä luonnollisena kehittämiskeinona.

Vertaisarvioinnissa arvioitiin työpaikkaohjaajien koulutusta ja hankkeen hallinnointimallia valmiiden, ennalta sovittujen arviointikriteerien pohjalta. Arvioinnin avulla hankkeet saivat tietoa toimintansa vahvuuksista ja kehittämiskohteista. Tavoitteena oli käytännön haasteiden ratkaiseminen ja toiminnan edelleen kehittäminen.

Vertaisarvioinnin toteutuksessa otettiin huomioon seuraavat vertaisarviointiin liittyvät arvot ja periaatteet: objektiivisuus ja puolueettomuus, läpinäkyvyys, etukäteen laadittujen sääntöjen ja

sopimusten noudattaminen, eturistiriitojen ja kilpailun välttäminen, avoimuus, eettisyys, rehellisyys, pyrkimys kannustavaan prosessiin ja kriittisen sekä tutkivan otteen edistämiseen.

Vertaisarviointi toteutettiin kaksi kertaa; keväällä 2010 ja 2011 (liite 2). Vertaisarvioinnin ensimmäiselle kierrokselle osallistui myös viidentenä hankkeena Ammattisilta-hanke (Ekami ja Ksao). Tämä hanke oli ELY-keskuksen rahoittama ja se oli aloittanut toimintansa vuotta aikaisemmin ja myös päättyi vuotta aiemmin kuin muut hankkeet. Tästä syystä kyseinen hanke ei enää osallistunut vertaisarvioinnin toiselle kierrokselle.

Tässä raportissa on kuvattu hankkeissamme toteutettu vertaisarviointi sekä annettu kokemustemme pohjalta suosituksia siitä, miten kannattaa toimia. Toteutettua vertaisarviointia ja myös tämän raportin suosituksia on arvioitu vertaisarviointifoorumin vertaisarviointiluonnokseen.

Tämä raportti on tarkoitettu ohjeeksi ja suositukseksi hankkeille, jotka toteuttavat vertaisarvioinnin.

2. Vertaisarvioinnin toteutus ja suositukset

2.1. Suunnittelu, kehittäminen ja ohjaus

Ensimmäinen kierros

Toukokuussa 2009 järjestettiin ensimmäinen hankkeiden väliseen vertaisarviointiin liittyvä tapaaminen. Tässä vaiheessa sovittiin alustavasti vertaisarvioinnin toteuttamisesta kahteen kertaan vuosina 2010 ja 2011. Sovittiin myös siitä, että kaksi hanketta arvioisi yhteistyössä aina yhden hankkeen. Vastuuhenkilöinä olivat hankkeiden projektipäälliköt koko prosessin ajan. Myös muuta projektihenkilöstöä osallistui suunnitteluun ja vertaisarvioinnin toteutukseen. Suunnitteluvaiheessa Keskuspuiston ammattiopiston Osaaminen käyttöön – hankkeen projektipäällikkö toimi konsulttina. Seuraavassa tapaamisessa käytiin läpi aiempien vertaisarviointien kokemuksia ja asioita, joita suunnittelussa ja toteutuksessa on hyvä ottaa huomioon.

Vertaisarvioinnin alustava aikataulu sekä vertaisarviointiparit ja jokaiselle vertaisarviointiparille arvioitavat hankkeet sovittiin lokakuussa 2009. Seuraava tapaaminen järjestettiin marraskuussa. Tapaamisessa oli viiden hankkeen henkilöstön lisäksi mukana Osaaminen käyttöön -hankkeen projektipäällikkö ja heidän verkostossaan vertaisarviointia toteuttaneita henkilöitä. Vertaisarviointi organisoitiin ja arviointikriteerit työstettiin syksyn 2009 ja helmikuun 2010 välisenä aikana. Vertaisarviointisopimukset allekirjoitettiin joulukuussa 2009.

Suunnittelua jatkettiin tammikuun 2010 vertaisarviointikoulutuksen ja siinä nousseiden kehittämisalueiden pohjalta maaliskuussa 2010. Kriteeristö saatiin valmiiksi ja vertaisarviointi voitiin toteuttaa ensimmäisen kerran toukokuussa 2010 viikon 20 aikana.

Vertaisarviointia suunniteltaessa pohdittiin vertaisarvioinnin työkaluja, toteutusmallia ja kriteerejä. Hankkeiden hallinnoinnin kriteerejä (liite 3) laadittaessa hyödynnettiin aiemmin toteutettuja vertaisarviointeja ja

niissä käytettyjä arviointialueita sekä lisäksi otettiin huomioon ESR- hankkeiden hakemus- ja raportointiohjeet että vertaisarviointifoorumista saadut palautteet ja kommentit. Työpaikkaohjaajakoulutukseen lähdettiin rakentamaan uutta kriteeristöä (liite 4.). Pohjana olivat Educa- instituutin Hyvän työpaikkaohjaajakoulutuksen kriteerit.

Vertaisarvioinnin toteutuksesta informoitiin sisäisesti hankkeiden ohjausryhmiä ja toimijoita alusta alkaen.

Toinen kierros

Marraskuussa 2010 aloitettiin toisen vertaisarviointikierroksen suunnittelu. Vertaisarvioinnista ja siihen liittyvistä kokemuksista ja kehittämisehdotuksista oli kerätty webropol- kyselyn avulla palautetta vertaisarvioinnissa mukana olleilta arvioijilta ja vertaisarviointiin osallistuneilta. Tätä palautetta tarkasteltiin ja tehtiin keväällä 2011 toteutettavaan vertaisarviointiin joitakin muutoksia muun muassa vertaisarvioinnin organisointiin ja aikataulutukseen liittyen. Projektipäälliköt perehdyttivät tässä vaiheessa mukaan tulleet uudet arvioijat. Marraskuussa myös tarkasteltiin vertaisarviointiin liittyviä kriteerejä ja todettiin, että ne ovat toimivat. Kevään 2011 toteutettavan vertaisarvioinnin suunnittelussa otettiin huomioon myös edelliseen vertaisarviointiin liittyvät kokemukset.

Seuraava suunnittelutapaaminen pidettiin helmikuussa 2011. Tällöin viimeisteltiin kevään aikataulu ja vertaisarvioinnit toteutettiin vaiheittain kevään 2011 aikana.

Suosituksia suunnitteluun, kehittämiseen ja ohjaukseen

- Vertaisarviointiin varataan resurssi hankkeen budjetissa.
- Vertaisarvioinnin tavoitteet ja kohteet sovitaan selkeästi etukäteen.
- Suunnittelulle varataan runsaasti aikaa, kun vertaisarviointia ollaan toteuttamassa ensimmäistä kertaa.
- Olemassa olevia lomakkeita, ohjeita, aikataulutuksia ja kriteerejä hyödynnetään.
- Hankkeiden ohjausryhmät ja toimijat pidetään ajan tasalla vertaisarviointiprosessista ja sen tarkoituksesta sekä taustoista.
- Vertaisarvioinnin kriteerit ovat etukäteen vertaisarviointiin osallistuvien tiedossa.

2.2. Koulutus ja perehdytys

Ensimmäinen kierros

Vertaisarviointikoulutus järjestettiin vertaisarviointiin osallistuvalla hankehenkilöstölle tammikuussa 2010. Osaaminen käyttöön- hankkeen projektipäällikkö oli mukana esittelemässä aiempaa vertaisarviointitoteutusta ja siinä tehtyä julkaisua. Paikalla oli myös Opetushallituksen edustajia. Koulutuksessa käsiteltiin suunniteltu vertaisarviointiprosessi ja alustavat kriteerit ja niihin saatiin kommentteja. Projektipäälliköt perehdyttivät myöhemmin niitä vertaisarviointiin osallistuvia, jotka eivät päässeet aiemmin toteutettuun koulutukseen.

Toinen kierros

Vertaisarviointiin tuli toisella kierroksella mukaan uusia arvioijia, jotka projektipäälliköt perehdyttivät. Vertaisarvioinnista laadittiin tiedote (Liite 6), koska ensimmäisen kierroksen palautteen perusteella sellaista toivottiin. Tiedote toimitettiin sähköpostitse vertaisarviointiin osallistuville ennen arviointipäivää.

Suosituksia koulutukseen ja perehdytykseen

- Vertaisarvioijat koulutetaan. Koulutukseen sisältyy koko vertaisarviointiprosessiin osallistuminen.

- Vertaisarvioinnista tiedotetaan kaikkia vertaisarviointiin osallistuvia.
- Haastateltaville kerrotaan etukäteen vertaisarvioinnin tarkoitus ja haastateltavien rooli kokonaisuudessaan.

2.3. Itsearviointi

Ensimmäinen kierros

Jokainen vertaisarviointiin osallistunut hanke teki ennen vertaisarviointia itsearvioinnin hankkeen hallinnoinnista ja työpaikkaohjaajakoulutuksesta. Tämä tehtiin samojen kriteerien pohjalta, joita vertaisarvioinnissa käytettiin. Itsearviointi lähetettiin hanketta vertaisarvioivalle toiselle hankkeelle. Tämän lisäksi arvioivalle hankkeelle lähetettiin muuta hankkeeseen liittyvää materiaalia maaliskuussa 2010. Osa hankkeista lähetti ennakkomateriaalit sähköpostitse, osa paperiversioina.

Toinen kierros

Toisella kierroksella hankkeiden itsearvioinnin pohjana käytettiin samoja kriteerejä kuin ensimmäisellä kierroksella. Itsearviointiraporttiin lisättiin edellisen kierroksen jälkeen tehdyt toimenpiteet ja muutokset. Hankeverkoston toimijat olivat yhtä mieltä siitä, että itsearviointi toimi hyvänä pohjana haastatteluille.

Suosituksia itsearviointiin

- Itsearvioinnissa käytetään samoja arviointikriteerejä kuin vertaisarvioinnissa. Tämä helpottaa itsearvioinnin tekemistä ja valmistautumista vertaisarviointiin.
- Itsearvioinnin tulee sisältää myös lyhyet perustelut jokaiseen arviointikriteeriin.
- Itsearvioinnin tekee riittävän laaja hanketoimijoiden joukko.
- Itsearviointi toimitetaan vertaisarvioijille ennen vertaisarviointikäyntiä.

2.4. Valmentautuminen

Ensimmäinen kierros

Vertaisarviointi toteutettiin yhden viikon aikana ja valmistautuminen vertaisarviointiin oli noin kuukautta ennen. Yhdessä hankearvioinnissa valmentautuminen toteutettiin sähköpostin ja verkon avulla aikataulullisista syistä. Muut hankeverkoston jäsenet kokoontuivat ennakkoon sovitulla paikkakunnilla ja aikaa valmistautumiseen varattiin yksi päivä/arvioitava hanke. Ennen valmistautumispäivää jokainen arviointiin osallistuva oli tutustunut itsenäisesti ennakkomateriaaliin ja tehnyt huomautuksia ja kysymyksiä. Näistä keskusteltiin ja yhteisesti sovittiin, mitä asioita tulisi tarkentaa haastatteluissa.

Valmentautumispäivän sisältöinä olivat päivän aikataulun, työnjaon ja muista käytännön järjestelyistä sopiminen, arviointi- ja taustamateriaaleihin perehtyminen, haastatteluihin valmistautuminen ja raportoinnin suunnittelu.

Valmentautumisen ja vertaisarviointien välillä oli pisimmillään lähes kahden kuukauden väli, joka vaikeutti vertaisarvioinnin toteuttamista (asioiden mieleen painaminen ja muistaminen haastattelutilanteissa). Hankeverkoston välillä toteutetut vertaisarvioinnit yhden viikon aikana todettiin erittäin raskaiksi ja työläiksi erityisesti pitkien välimatkojen vuoksi. Toinen haastava tekijä

oli eri hankkeiden sisältöjen ja asia-alueiden muistaminen ja tiedostaminen haastattelutilanteissa. Vertaisarvioinnit toteutettiin Oulussa, Ylivieskassa, Espoossa, Helsingissä ja Kotkassa.

Toinen kierros

Jokainen arvioija perehtyi ennakkomateriaaliin itsenäisesti ennen valmistautumispäivää. Hankkeiden ennakkomateriaalia vähennettiin ja se lähetettiin paperipostina arvioijille noin viikkoa aikaisemmin. Tällä kierroksella vertaisarviointipäivään valmistauduttiin päivää ennen varsinaista vertaisarviointia. Tämä oli erittäin hyvä käytäntö, koska asiat olivat tuoreessa muistissa vertaisarviointipäivänä. Hankkeiden sisällöt eivät menneet sekaisin arvioijilla ja hankkeiden kokonaisuuksien hahmottaminen tuntui helpommalta.

Loppuraportin kirjoittaminen aloitettiin jo valmistautumispäivän aikana, pohjana käytettiin saatua ennakkomateriaalia. Kokonaisuutena vertaisarviointiin valmistautuminen oli helpompaa, koska siitä oli jo kokemusta ja oli syntynyt jo rutiinia arvioinnin toteuttamiseen.

Suosituksia valmistautumiseen:

- Hyvä perehtyminen ennakkomateriaaliin ja erityisesti itsearviointiraportin sisältöön paneutuminen ovat tärkeitä vertaisarvioinnin onnistumiseksi.
- Haastateltavat perehdytetään vertaisarviointiin. Ohjeistus ja arviointikriteerit annetaan heille etukäteen. Tämä varmistaa haastateltavien valmiuden arviointi- ja haastattelutilanteeseen.
- Hankesuunnitelmaan perehtyminen ennakkoon helpottaa haastattelutilanteessa toimimista ja arviointia.
- Valmentautuminen ja vertaisarvioinnin toteuttaminen ovat lähekkäin toisiaan.
- Itsearviointiraportin pohjalta mietitään ennakkoon täydentäviä kysymyksiä haastatteluun.
- Ennakkomateriaali rajataan. Mietitään kriittisesti, mikä materiaalissa on arvioinnin kannalta olennaista.
- Vertaisarviointiryhmä sopii haastattelujen työnjaosta.

2.5. Vertaisarviointipäivä

Ensimmäinen kierros

Vertaisarviointipäivänä haastateltiin hankkeen toimijoita ja työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneita. Haastateltavina olivat ohjausryhmän jäsenet, hankkeen keskeiset toimijat (muun muassa projektipäällikkö, projektiasiantuntijat, taloushallinnon edustaja). Lisäksi haastateltiin koulutukseen osallistuneita työpaikkaohjaajia sekä kouluttajaryhmään kuuluvia henkilöitä.

Haastattelijat olivat toisten hankkeiden edustajia. Pääsääntöisesti haastatteluissa oli mukana kaksi arvioijaa, joista toinen haastatteli ja toinen kirjasi. Lisäksi mukana saattoi olla tilanteen havainnoija, joka täydensi haastattelua havainnoillaan. Kaikki arvioijat pystyivät tekemään haastattelutilanteessa täydentäviä kysymyksiä.

Vertaisarviointipäivän aikataulu oli etukäteen suunniteltu ja aikataulu oli ilmoitettu kaikille osapuolille hyvissä ajoin (kuvio 4). Haastattelujen loputtua arvioijat kokoontuivat tekemään vertaisarvioinnin kohteena olleelle hankkeelle lyhyen pikapalautteen. Tämä pikapalaute annettiin hankkeen toimijoille suullisesti sekä osittain kirjallisesti.

Vertaisarviointipäivän esimerkkiaikataulu	
9.00 – 10.00	1. Hankkeen toimijoiden haastattelu (hankkeen hallinnointi) 2. Koulutettavien haastattelu (työpaikkaohjaajien peruskoulutus)
10.15 – 11.15	1. Yhteistyökumppaneiden/toimijoiden haastattelu (hankkeen hallinnointi) 2. Kouluttajien haastattelu (työpaikkaohjaajien peruskoulutus)
11.15 – 12.15	Lounas
12.15 – 13.15	Ohjausryhmän jäsenten haastattelu (hankkeen hallinnointi)
13.30 – 14.30	Arvioinnin yhteenveto (arvioijat)
14.30 – 15.30	Palautekeskustelu (kaikki päivään osallistuneet)

Kuvio 4. Vertaisarviointipäivän esimerkkiaikataulu

Toinen kierros

Toisella vertaisarviointikierroksella vertaisarviointipäivän aikataulu pysyi samankaltaisena. Osa haastattavista oli eri henkilöitä kuin ensimmäisellä kierroksella.

Toisella kierroksella vertaisarviointiin otettiin uudeksi menetelmäksi mukaan työpaikkaohjaajakoulutuksen seuraaminen. Se antoi haastattelijoille laajemman näkemyksen toteutetusta työpaikkaohjaajakoulutuksesta, sen sisällöstä, käytettävistä koulutusmenetelmistä ja -materiaaleista. Koulutuksen seuraamisen jälkeen vertaisarvioijat haastattelivat kouluttajia ja koulutettavia. Näin arvioijat pystyivät heti koulutuksen jälkeen vertaamaan koulutusta työpaikkaohjaajien koulutuksen perusteisiin ja vertaisarviointin arviointikriteereihin.

Suosituksia vertaisarviointipäivään

- Haastattelut perustuvat ennalta sovittuihin arvioinnin kohteisiin ja kriteereihin.
- Päivälle laaditaan tiivis aikataulu. Tämä varmistaa asiassa pysymisen.
- Projektipäällikkö ei osallistu kaikkiin haastatteluihin. Projektipäällikön mukana olo voi vääristää tulosta, kaikkia näkemyksiä ei uskalleta tuoda esille ja objektiivisuus voi kärsiä.
- Kouluttaja ja koulutettava ovat eri haastatteluryhmissä, jotta objektiivisuus säilyy.
- Haastattelu on asiallinen ja keskusteleva.
- Vertaisarvioinnissa pikapalautteen antamisessa käytetään yhtenäistä powerpoint- pohjaa (Liite 4).
- Pikapalautteeseen kutsutaan mukaan kaikki vertaisarviointipäivään osallistuneet.
- Pikapalautetilanne on keskusteleva, ja siinä voidaan vielä tarkentaa päivän aikana esille tulleita asioita.
- Palaute tuodaan esiin rakentavasti ja kehittävästi.

2.6. Kirjallinen palaute hankkeelle

Ensimmäinen kierros

Palaute vertaisarvioinnista laadittiin mahdollisimman pian arvioinnin jälkeen ja lähetettiin sähköisessä muodossa arvioinnin kohteena olevan hankkeen projektipäällikölle. Lopullinen raportti pyrittiin toimitamaan hankkeille viimeistään kahden viikon kuluessa arvioinnista.

Ennen lopullista ja valmista raporttia arvioitavan hankkeen toimijat olivat saaneet lukea raportin ja voineet pyytää korjauksia mahdollisten väärinkäsitysten ja puutteiden vuoksi. Luku- ja tarkistuskierroksen jälkeen lähetettiin lopullinen raportti projektipäällikölle.

Toinen kierros

Toisella kierroksella raportin kirjoittaminen oli sujuvampaa kuin ensimmäisellä kierroksella. Kirjallinen raportti arvioitavalle hankkeelle kirjoitettiin pääasiassa heti vertaisarvioinnin jälkeen joko samana tai seuraavana päivänä.

Suosituksia kirjalliseen palautteeseen

- Kirjallinen raportti perustuu arvioijien perusteltuihin havaintoihin ja arviointikriteereihin.
- Kehittämisehdotukset annetaan rakentavassa hengessä.
- Raporttiin kirjataan näkyviin haastateltavien ristiriitaiset vastaukset.
- Raporttia laadittaessa ja tulkittaessa muistetaan, että kyse ei ole arvostelusta, vaan kehittämisestä.
- Raportista ei saa käydä ilmi vastaajien henkilöllisyys.

2.7. Palautekysely

Ensimmäisestä vertaisarviointikierroksesta kerättiin palautetta Webropol -kyselyllä kesäkuussa 2010. Kyselyn kohderyhmänä olivat arvioijat ja arviointiin osallistuneet (kummallekin kohderyhmälle lähetettiin oma kysely). Kyselyn pääteemoina olivat vertaisarviointiprosessi ja hyöty ja oppiminen. Kohderyhmältä kysyttiin muun muassa vertaisarvioinnin tiedottamisesta, arvioijien asiantuntemuksesta, vastaamisen tasapuolisuudesta, vertaisarviointipäivän toteutuksesta, palautekeskustelun luonteesta, palauteraportin ymmärrettävyydestä ja kielestä sekä siitä, tuliko raportissa esiin oleelliset hankkeessa olevat hyvät ja kehitettävät asiat. Hyötyyn ja oppimiseen liittyen kysyttiin muun muassa: mitä oppi vertaisarvioinnista, mitä hyötyä vertaisarvioinnista oli hankkeelle ja itselle ja mitä konkreettisia toimenpiteitä hankkeessa aiotaan tehdä saadun palautteen pohjalta.

Kyselystä saatua palautetta käytettiin vertaisarvioinnin kehittämiseen. Kysely lähetettiin ennen kuin osallistujat olivat saaneet palauteraportin vertaisarvioinnista, joten palauteraporttia koskeviin kysymyksiin ei osattu vastata.

Palautekyselyjen ajankohdat olivat molemmilla kierroksilla huonot (kesäkuu 2010 ja toukokuu 2011) joutuen viimeisten vertaisarviointien sijoittumisesta loppukevälle.

Suosituksia palautekyselyn toteuttamiseen:

- Palautekysely tehdään pian vertaisarviointiraportin lähettämisen jälkeen. Loppukevät ja alkukesä eivät ole parasta mahdollista aikaa palautteen keräämiseen opettajien keväisen työkiireen ja alkuvien lomien vuoksi.
- Arviointiin osallistuneille ja arvioijille tehdään erilliset kyselyt.
- Palautekysely toteutetaan sähköisenä kyselyinä.

2.8. Jatkosuunnittelu ja raportointi

Hankkeet kokoontuivat yhteisillä kehittämisspäivillä marraskuussa 2010 ja helmikuussa 2011. Yhteistyöpäivillä tarkasteltiin saatuja palautteita ja suunniteltiin toista vertaisarviointikierrosta. Palautteen pohjalta siirrettiin mm. valmistautuminen vertaisarviointikäyntiä edeltäväksi päiväksi, vähennettiin ennakkomateriaalia ja lisättiin toteutukseen työpaikkaohjaajien koulutukseen tutustuminen.

Toisen vertaisarviointikierron jälkeen kokoonnuttiin yhteistyöpäiville kesäkuussa 2011. Siellä arvioitiin toteutettua vertaisarviointia suhteessa vertaisarviointifoorumin vertaisarvioinnin linjausluonnokseen. Samalla annettiin myös palautetta ko. linjauksista. Elokuussa ja lokakuussa 2011 laadittiin yhdessä tätä raporttia.

Suosituksia jatkosuunnitteluun ja raportointiin:

- Hankeverkoston kokemukset kootaan yhdessä. Näin löydetään enemmän uusia kehittämisideoita ja kokeilulla on laajempi painoarvo kuin yhden hankkeen tekemänä.
- Vertaisarviointi tehdään hankkeessa kaksi kertaa, hankkeen keski- ja loppuvaiheessa. Saatua palautetta ja kokemusta hyödynnetään toisella kierroksella. Hanke hyödyntää eri vaiheissa tehtyä vertaisarviointia erilaisiin asioihin.

2.9. Vertaisarvioinnin vaikuttavuus

Vertaisarvioinnista saaduissa palautteissa tuli hyvin esiin kehittämiskohteet ja asiat, jotka hankkeen hallinnoinnissa ja työpaikkaohjaajakoulutuksessa olivat hyvin. Palautteen perusteella kunkin hankkeen projekti-päälliköt tarkastelivat hankkeeseen ja työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyviä kehittämiskohteita ja miettivät kuhunkin kehittämiskohteeseen ratkaisuja. Palauteraportti, kehittämiskohteet ja toimenpiteet laadittiin kirjallisesti ja ne esiteltiin kunkin hankkeen ohjausryhmässä ja hankkeiden yhteisissä tapaamisissa.

Palautteen perusteella asioita kehitettiin hankekohtaisten suunnitelmien mukaisesti. Hankkeen hallinnoitiin liittyen hankkeet kehittivät muun muassa palautteen keräämistä hanketoiminnasta, työelämäjaksojen organisointia, mentoritoimintaa, työpaikkaohjaajilta kerätyn palautteen parempaa hyödyntämistä ja hankkeen hyvien käytäntöjen levittämistä. Työpaikkaohjaajakoulutukseen liittyen

hankkeet puolestaan kehittivät muun muassa palautteen keräämistä koulutusmallien toimivuudesta, henkilökohtaisen opintosuunnitelman laadun varmistamista, yhteisten tapaamisten järjestämistä työpaikkaohjaajille, koulutettavien aikaisemman osaamisen parempaa huomiointia ja välitehtäviä työelämälähtöisemmiksi.

Suosituksia kehittämiseen:

- Vertaisarvioinnista saadun palautteen perusteella kootaan kehittämiskohteet ja laaditaan niille toimenpiteet.
- Toimenpiteissä tulee esiin kuka vastaa asian kehittamisestä, miten ja missä ajassa kehittäminen tapahtuu.
- Toimenpiteiden toteuttamista seurataan säännöllisesti.

Koulutuksen järjestäjä:
Yksikkö:
Opintoala:

VERTAISARVIOINNIN TAUSTATIEDOT

1. TAUSTATIEDOT	Määrä - kuvaus
1. Montako aloittavaa luokkaa b) opiskeilija/aloittava ryhmä c) valmistusväiryhmä kuluvana vuotina ^a	<input type="checkbox"/>
2. Teorialuokat, harjoitusliiat, asiakastyötilia ja muut opetusliiat, sekä kärkeä arvio pinta-aloista ^a	<input type="checkbox"/>
3. Opiskelijoiden käyttämät työkalut, erikoistyökalut, testit ^a	<input type="checkbox"/>
4. Opiskelumateriaalit, kirjat, korjausohjeet, ohjelmat, verkkokurssit jne. (ostavalkoise, saako koulusta?) ^a	<input type="checkbox"/>
5. Turvavälineet, haalarit, suojakengät, hanskat, kuulosuojaimet ja silmäsuojaimet (opiskelijoilta omat / yhteiset) ^a	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>
6. Yhteisöön käytetyt opetusmenetelmät (esim., luokka-, työssä-, verkko-, pienryhmäopetus) ^a	<input type="checkbox"/>
7. Opiskelijoiden lähiopetuksen määrä - viikkotunteina ^a	<input type="checkbox"/>
8. Missä suhteessa kouluopinnot jakaantuvat luokka- ja työopetukseen lukuvuositain? ^a	<input type="checkbox"/>
9. Paljonko työn opetuksesta (oppilaitoksessa) harjoitus/asiakastoita, vuosijako? ^a	<input type="checkbox"/>
10. Opiskelijan työssäoppimisen määrä ja ajankohdat lukuvuositain ^a	<input type="checkbox"/>
11. Työssäoppimisen ohjauksen resurssi, h/vko/opiskelija ^a	<input type="checkbox"/>
12. ATTO -aineiden opetusjärjestelyt sekä määrä lukuvuositain ^a	<input type="checkbox"/>
13. Ammattiosaamisen näyttöjen ajankohdat ja suorituspaikat tutkimon osallitain ^a	- <input type="checkbox"/>
14. Erityisopiskelijoiden (EJOJKS) opiskelu (integroituna vai omassa ryhmänä) ^a	<input type="checkbox"/>
15. Opinnäytetyön tekopaikka (koulu, koti, TOP- jaksot...) ^a	<input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/> <input type="checkbox"/>

Tomin teesit
Valmistelu

30.05.2013

- Laita opiskelijat tekemään omat toiveet ja tavoitteet. Luo uskoa siihen, että jotain paljon parempaa on saatavilla ja opiskelija voi saavuttaa lähes mitä vain.
- Laita opiskelijat tekemään omat toteutussuunnitelmansa ja aikataulunsa
- Älä takerru virheisiin ja epäonnistumisiin, ylistä, kannusta ja ohjaa

Toiminta

- Auta löytämään (Valmistele) virikkeellistä ja mielekästä työtä
- Ei toimettomuutta, vaan luovaa ideointia ja valmistautumista tuleviin haasteisiin
- Anna riittävästi aikaa, mutta älä anna tehottomuuden viedä työaikaa
- Tee tekijöille näkyväksi eteneminen, suoritusten merkitys ja vaikuttavuus
- Kiinnitä huomiota kaikkien ryhmäsi jäsenten, koko elämän hallintaan
- Tee tiimistäsi "Tähtitarha"
- Yhteisön suhtautuminen ja asenne ovat ratkaisevia onnistumisessa

Organisointi

- Arvot ja visio inspiroivat yhteistyöhön. Ollaan ylpeitä omasta tiimistä ja avoimesta vuoro-vaikutuksesta. Puhutaan me-muodossa. Johto panostaa kehittymiseen ja työn palkitsevuuteen. Ihmiset verkottuvat ja tieto kulkee. Työtä ohjaa jalo tarkoitus. Keskitytään tekemään jotain ainutlaatuista. Työ on merkityksellistä ja vaikuttavaa. Rakennetaan yhteyksiä parhaisiin osaajiin ja viimeiseen tietoon. Ei kilpailua muita vastaan, vaan yhdessä muiden kanssa mahdollisuuksien rajoja haastaen.
- Yksin saavuttaminen on rajallista. Lisäarvo tulee kokonaisuuden kautta. Tiedon jakaminen on se merkittävä muutos.
- "Heimojohtaja" voi johtaa kulttuurin muutosta. Muutos toteutuu parhaiten alhaalta ylöspäin.
- Aito "Asiakasnäkökulma". Opiskelija, ympäröivä elinkeinoelämä. (Holistinen lähtökohta)
- Kaikkien osaamista ja luovuutta hyödynnetään opiskelijalle luotavan lisäarvon aikaansaamiseksi
- Paranna ennustettavuutta, vaikutusmahdollisuuksia, yhteenkuuluvuutta ja oikeudenmukaisuutta. Auktoriteettiin nojaaminen romuttaa nopeasti pyrkimykset ja motivaation.
- Käytäntö, jossa opiskelijat laitetaan paremmuusjärjestykseen, on kammottava tapa, joka hyökkää kaikkia sosiaalisuuden osa-alueita vastaan.
- Varsinainen ajattelu ja opiskelu on työlästä. Se vaatii paljon energiaa ja siihen kykenee vain rajallisen ajan kerrallaan. Parhaat tulokset saavutetaan pienellä stressillä, positiivisella tunteella ja riittävällä unella.

Ohjaus

- Opetta keskittymistä, auta elämänhallinnassa, anna uusia näkökulmia, kehitä itsetuntemusta, auta ratkomaan ongelmatilanteita.
- Ole läsnä, ohjaa kysymällä, kuuntele.



VERTAISKEHITTÄMISEN OHJEISTUS

Osasto x = arvioitava

Vertaisarvioija y = vertaisarvioinnin tekevä osapuoli

1. Ensin jokainen osaston x henkilö tekee pohjatyön itse. Eli perehtyy taustatietolomakkeeseen, apukysymyksiin ja kriteeristöön ja kirjaa sinne omat vastaukset. (lue apukysymykset ensin!)
2. Tämän jälkeen koko osasto x kokoontuu yhteen ja käy kohta kohdalta läpi väittämät ja keskustellen täyttävät yhden lomakkeen, jonka kaikki voivat allekirjoittaa. Eli yksi itsearviointilomake per osasto.
3. Tämän jälkeen osaston x itsearviointilomake lähetetään arvioijalle y tutustuttavaksi.
4. Vertaisarvioija y perehtyy itsearviointilomakkeeseen ja sen pohjalta suunnittelee vertaisarviointihaastattelun.
5. Vertaisarvioija y tulee osastolle x tekemään vertaisarvioinnin. Käydään vertaisarviointikriteeristö läpi, kysytään tarkentavia kysymyksiä ja haastatellaan opettajia ja opiskelijoita (erikseen).
6. Vertaisarviointikäynnin jälkeen vertaisarvioija y tekee laadullisen palautteen osastolle x, jossa kokoaa yhteen tulokset. (Mikä on hyvin ja missä kehitettävää. Esim. mitä voisi tehdä, jotta parannusta tulisi.)
7. Vertaisarvioija y lähettää palautteen osastolle x ja osasto x tekee palautteen perusteella suunnitelman, kuinka kehittää toimintaa ja tehdä muutoksia tulevaisuudessa.
8. Tämän jälkeen osapuolet vaihtuu ja toteutetaan vertaisarviointi toisin päin.

Työssäoppimisen kymmenen käskyä

1. Työssäoppimisen tavoitteiden on lähdettävä opiskelijasta itsestään!
2. On löydettävä työssäoppijalle ja hänen tavoitteilleen parhaiten ”sopiva” työssäoppimispaikka.
3. Työssäoppijan oman asenteen sekä työhön että työssäoppimispaikan vaatimukseen on oltava kunnossa.
4. Työssäoppimispaikalla täytyy olla realistinen käsitys työssäoppimisesta.
5. Työssäoppijan on päästävä tekemään itselleen sopivan haastavia töitä.
6. Työpaikkaohjaajan on oltava valmis ohjaamaan työssäoppijaa riittävästi.
7. Työssäoppijan on oltava riittävän nöyrä tekemään reippaalla asenteella myös ruutiini- ja epämieluisat työt sekä voittaa aktiivisuudellaan ohjaajan luottamus.
8. Seurannan tulee olla riittävän tiivistä, jotta ongelmiin voidaan puuttua ajoissa.
9. Työssäoppimispaikalla täytyy olla hyvä ja miellyttävä ilmapiiri.
10. Opettajan on käytettävä riittävästi aikaa myös työpaikkaohjaajan ohjaamiseen.

23.10.2012

Väitös: Tuottavuus kasvuun hiljaisen tiedon avulla

Henkilöstön kokemusperäistä tietotaitoa pitää hyödyntää paremmin tuottavuuden ja toimintakapasiteetin kehittämässä. Työntekijöillä on paljon kehittämisajatuksia, joiden avulla tuottavuutta ja työelämän laatua voidaan parantaa merkittävästi, ilmenee Marko Kestin väitöstutkimuksessa.

Diplomi-insinööri Marko Kestin väitöstutkimus käsittelee organisaatioiden tuottavuuden ja kilpailukyvyn parantamista henkilöstön hiljaisen tiedon avulla.

Johtamista ja organisaation kehittämistä on tutkittu paljon, mutta tutkimustuloksia on jokseenkin vaikea hyödyntää käytännössä. Nykyorganisaatioiden tarpeita ajatellen alan tutkimus onkin laahannut pahasti jäljessä, ja on puuttunut selkeä malli, jonka mukaan henkilöstövoimavarat voidaan linkittää liiketoiminnan ja kilpailukyvyn parantamiseen. Lisäksi yritysten ja kuntaorganisaatioiden johdossa ei kunnolla ymmärretä henkilöstövoimavarojen merkitystä liiketoiminnalle. Jatkuvassa muutoksessa ja haastavassa kilpailutilanteessa pitää kyetä hyödyntämään paremmin henkilöstön kokemuksia, osamista ja hiljaista tietoa.

Tutkimuksessa luotiin hiljaisiin signaaleihin perustuva henkilöstön kehittämisprosessi, jota testattiin käytännössä yritys- ja kuntaorganisaatioissa. Hiljaiset signaalit ovat toimintaa ohjaavia näkemyksiä ja tunteita, jotka kumpuavat henkilöstön kokemuksesta. Henkilöstön kokemien kehittämistarpeiden perusteella kehittämisprosessissa toteutetaan työyhteisöryhmäkohtaisia optimaalisia parannuksia eli työelämäinnovaatioita. Ne ovat suhteellisen pieniä työn sujuvuutta parantavia toimenpiteitä, joiden yhteisvaikutus näkyy tuottavuuden ja kapasiteetin nousuna. Työyhteisöryhmäkohtaiset parannukset vähentävät sähläystä ja hukkaa, jolloin jää enemmän aikaa palveluasiakasta.

Tutkimuksen keskeiset tulokset saavutettiin toimintatutkimuksessa, joka toteutettiin suomalaisittain melko suuressa, noin 1 000 hengen yrityksessä. Tutkimuksessa oli mukana 19 liiketoimintayksikköä, joissa hiljaisiin signaaleihin perustuvan kehittämisprosessin liiketoimintavaikutuksia seurattiin usean vuoden ajan. Käytännön toimintatutkimusten tulokset osoittivat, että kehittämisprosessin ansiosta oli tapahtunut merkittävää henkilöstölähtöistä suorituskyvyn nousua. Suorituskyvyn nousu näkyy tuottavuuden ja toimintakapasiteetin kasvuna. Tuottavuuden nousu on pystytty todentamaan myös kuntaorganisaatioissa.

Tulokset ovat selitettävissä Kestin tutkimuksessa kehitetyllä laskentamallilla, joka kertoo, miten henkilöstön kehittäminen tuottaa organisaatiolle liiketoiminnallisia hyötyjä. Laskentamalliin pohjautuen tutkimuksessa laadittiin henkilöstötuottavuuden skenaariolaskenta, jolla voidaan arvioida henkilöstökehittämisen hyötyjä pitemmällä aikajännteellä. Tämä mahdollistaa henkilöstötuottavuuden strategisen johtamisen ja lisää tiedolliseen näyttöön perustuvan tutkimuksen luotettavuutta. Laskentamalli on kansainvälisesti hyväksytty, ja se on otettu käyttöön muun muassa Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisissa.

Kansainvälinen tiedeyhteisö on arvioinut laskentamallin Singapore QCE2012 (Qualitative and Quantitative Economics) -konferenssissa ja GSF Business Review -tiedejulkaisussa vuonna 2012. Lisäksi tutkimus voitti parhaan tutkimuksen palkinnon TIIM-konferenssissa (Technology, Innovation and Industrial Management). Lisäksi useat yritykset ja kuntaorganisaatiot ovat jo ottaneet tuloksia käyttöönsä kehittääkseen tuottavuuttaan henkilöstölähtöisesti.

Tietoja väitöstilaisuudesta:

Diplomi-insinööri Marko Kestin väitöskirja *The Tacit Signal Method in Human Competence Based Organization Performance Development* tarkastetaan Lapin yliopiston yhteiskuntatieteiden tiedekunnassa perjantaina 26. lokakuuta 2012 klo 12 Esko ja Asko -salissa. Vastaväittäjänä tilaisuudessa on professori Risto Harisalo Tampereen yliopistosta ja kustoksena professori Antti Syväjärvi Lapin yliopistosta. Tervetuloa!

Taustatietoja väittelijästä:

Marko Kesti (s. 1964 Lapinlahdella) on kirjoittanut ylioppilaaksi Vuosaaren lukiosta vuonna 1984. Hän on valmistunut diplomi-insinööriksi Oulun yliopistosta vuonna 1992.

Työurallaan Kesti on toiminut selluteollisuuden haihduttamotuotelinjan pääsuunnittelijana Tampella Power Oy:ssä 1992–1996, selluteollisuuden laitevalmistuksen tuoteinsinööriä Kvaerner Pulping Ab:ssä Ruotsissa 1997–1998, selluteollisuuden koneiden ja

laitteiden tuotekehityspäällikkönä ja johtoryhmän jäsenenä Andritz-Ahlstromissa 1998–2000 sekä teollisuusvaihteistoyksikön suunnittelupäällikkönä ja johtoryhmän jäsenenä Kumera Drives Oy:ssä 2000–2001.

Vuonna 2001 hän perusti Ouluun MCompetence Oy:n, joka on nykyisin johtava hiljaisen signaalien mittaamiseen ja työelämän laadun kehittämiseen keskittynyt yritys Suomessa. Kesti toimi yrityksen toimitusjohtajana ja johtavana organisaatiokonsulttina vuoteen 2009 asti, minkä jälkeen hän on vastannut etenkin henkilöstötuottavuuden tutkimuksesta, laskentamenetelmien kehittämisestä, analyyseistä ja yrityksen tuotteiden kehittämisestä. Samanaikaisesti väitöstutkimuksen tekemisen kanssa hän on työskennellyt Mcompetence Oy:n asiantuntijana konsultoiden yrityksiä ja organisaatioita henkilöstön kehittämisessä. Kaksi viime vuotta hän on myös toiminut Eläkevakuutusyhtiö Ilmarisen asiantuntijana henkilöstötuottavuuden laskennan ja kehittämisen saralla.

Kesti on kirjoittanut tutkimuskokemuksistaan ja havainnoistaan myös kolme populaaria kirjaa: *Hiljaiset signaalit* (2005), *Huipputuottava organisaatio* (2007) ja *Strateginen henkilöstötuottavuuden johtaminen* (Talentum 2010). Hän on Suomen Tietokirjailijat ry:n jäsen.

Lisätietoja:

Marko Kesti, p. 040 717 8006, marko.kesti (at) mcompetence.com
Väitöskirjan lehdistökappaleet ja valokuva väittelijästä ovat saatavissa Lapin yliopiston viestinnästä: tiedotus(at)ulapland.fi tai p. 040 571 1960

Julkaisun tiedot:

Marko Kesti: *The Tacit Signal Method in Human Competence Based Organization Performance Development*. Lapin yliopistokustannus: Rovaniemi 2012. Acta Universitatis Lapponiensis 236. ISBN 978-952-484-566-3. ISSN 0788-7604.

Julkaisun myynti:

Tiede- ja taidekirjakauppa Tila (Lapin yliopiston pääkirjasto, Yliopistonkatu 8, Rovaniemi), p. 040 821 4242, julkaisu(at)ulapland.fi, verkkotilaukset: www.ulapland.fi/lup

LaY/Viestintä/SV