



TYÖSSÄOPPIMINEN JA SEN KEHITTÄMISHAASTEITA ERI OSAPUOLTEN NÄKÖKULMASTA

Jouko Härö
Riitta Härö
Tero Järvinen
Mauri Lukkarinen
Mirja Räsänen

Kehittämishankeraportti

12/2007



JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

Tekijä(t) Härö, Jouko Härö, Riitta Järvinen, Tero Lukkarinen, Mauri Räsänen, Mirja	Julkaisun laji Kehittämishankeraportti	
	Sivumäärä 47+10	Julkaisun kieli Suomi
	Luottamuksellisuus <input type="checkbox"/> Salainen _____ saakka	
Työn nimi Työssäoppiminen ja sen kehittämishaasteita eri osapuolten näkökulmasta		
Koulutusohjelma Ammatillinen opettajakorkeakoulu		
Työn ohjaaja(t) Aino Lepänjuuri		
Toimeksiantaja(t)		
Tiivistelmä Elinkeinorakenteen ja ammattitaitovaatimusten nopeat muutokset vaativat vielä nykyistäkin tiiviimpää koulutuksen ja työelämän yhteyttä. Työssäoppimisen kautta tapahtuva ammatillisen koulutuksen ja alueellisen elinkeinoelämän vuorovaikutus on tärkeää kehitettäessä myös oppilaitosten opetussuunnitelmia. Työssäoppiminen yhdessä ammatiosaamisen näyttöjen kanssa edistää työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta normaaleissa työtilanteissa. Onnistuneen työssäoppimisen avulla nuori saa ajantasaiset tiedot osaamisestaan sekä työelämässä vaadittavan työkokemuksen ja -vaatimukset. Työssäoppiminen oppimisympäristönä on tuonut uusia haasteita myös opettajan työhön ja opettajuuteen. Opettajalta edellytetään alansa laaja-alaista ja syvällistä osaamista sekä erilaisia opetuksen järjestämis- ja toteutustaitoja. Koulutus- ja oppimistilanteet on järjestettävä siten, että ammatillisen oppimisen yhteydessä kehittyvät substanssi-osaamisen lisäksi myös muut työelämässä tarvittavat taidot. Yhteistyö ja monenlainen verkottuminen lisääntynee jatkossa ja ne ovat opettajan työssä keskeistä toimintaa. Oppiminen on painottumassa työelämälähtöiseksi ja työssäoppiminen antaa oppilaitoksille ja opettajille paremman mahdollisuuden pysyä ajan tasalla työelämän sekä teknologian muuttuvassa kehityksessä. Työssäoppiminen tarjoaa parhaat mahdollisuudet erilaisten oppijoiden ja erilaisista lähtökohdista tulevien opiskelijoiden ohjaamiseen. Ohjattavat ryhmät ovat entistä enemmän heterogeenisiä, mikä lisää opettajien ja työpaikkaohjaajien haasteita. Opiskelijoiden erilaisuus lisää tarvetta ohjaus- ja tukitoimiin, joiden avulla on mahdollisuus koulutuksen ja tutkintojen läpäisemiseen.		

Suorittamamme kyselyn avulla halusimme kartoittaa alueemme työssäoppimisen tilaa. Kysely koostui työssäoppimisen tilaa koskevista mielipideväittämissä ja avoimista kysymyksistä työssäoppimisen ja sen ohjauksen kehittämiseksi.

Kyselymme vastauksista käy ilmi, että työssäoppimisen tila on nykyisellään melko hyvällä tasolla. Työssäoppimisen kehittämiseksi tarvitaan valmisteluun ja arviointiin tarvittavat resurssit. Ohjaavilla opettajilla tulisi olla riittävästi aikaa työssäoppimispaikoilla oppimisen seuraamiseen työssäoppimisen aikana.

Tämä työssäoppimisen kehittämishanke on tarjonnut tilaisuuden nähdä työssäoppimisen monet mahdollisuudet. Näiden mahdollisuuksien tiedostaminen ja hyödyntäminen vie ammatillisen opettajan lähemmäs työelämää, haastaen oppilaitokset ja opettajat muutoksiin ja edesauttaen työssäoppijoita parempaan oppimiseen työssäoppimiskoh-teissaan.

Avainsanat (asiasanat)

työssäoppiminen, työssäoppimisen osapuolet, yhteistyö, erilainen oppija, kehitysehdo-tukset

Muut tiedot

Author(s) Härö, Jouko Härö, Riitta Järvinen, Tero Lukkarinen, Mauri Räsänen, Mirja	Type of Publication Development project report	
	Pages 47+10	Language Finnish
	Confidential <input type="checkbox"/> Until _____	
Title Learning at work; challenges in its development as seen by the participating parties		
Degree Programme Vocational teacher education		
Tutor(s) Mrs Aino Lepänjuuri		
Assigned by		
Abstract Swift changes in the industrial structure and the vocational skill qualifications require yet tighter connection between education and working life. The interaction between the vocational education and the regional business life, which is gained through learning at work, is important also for curriculum development. Learning at work, along with vocational scholarly thesis, promotes the interaction of working life and education in normal labour situation. Through successful learning at work a young person receives both real-time feed back of his skills and practical work experience that is required in the work life. Learning at work as a learning environment has brought up new challenges in teaching as well as in the education service. A teacher is required expansive and profound command of one's own domain as well as various skills of organising and implementing the education. Training and learning situations must be arranged so that simultaneously with the vocational learning also the other skills necessary in the work life are developed. The collaboration and diversified networking are to increase in the future and they will most likely become a central form of activity in teaching work. The emphasis of learning is shifting towards work-related origin and learning at work provides educational institutions and teachers an opportunity to stay par with the progress of the work life and technology. Learning at work offers the best opportunities to direct mixed learning abilities and in-		

structs students with different starting points. The supervised groups are nowadays more heterogeneous than before, which in turn increases the challenges for teachers and tutors at the workplace. Diversity of the students increases the need for directive and supportive actions, which eventually make it possible to complete the training and pass the examinations.

We did an enquiry in order to map out the status of learning at work in our area. The questionnaire was constructed to include both claims of the current conditions of learning at work and open questions on improvement of learning at work and its control methods.

The feed back to the questionnaire expresses that the status of learning at work is currently on a reasonably good level. In order to further improve learning at work, the resources for preparation and evaluation are needed. The instructors should have enough time at working sites to follow up with learning during the progress of learning at work.

This development project called Learning at Work has provided an opportunity to see the various possibilities in this field of education. By becoming aware of these possibilities and exploiting them, the vocational teacher is brought closer to the work life, the educational institutions and teachers are challenged for change and the students are assisted to better learning at their work sites.

Keywords

learning at work, participating parties of learning at work, collaboration, mixed learning abilities, suggestions for improvement

Miscellaneous

SISÄLTÖ

1. JOHDANTO	3
2. TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISISSA KOULUTUKSISSA	4
2.1 Käsitteen määrittely	4
2.2 Työssäoppimisen jakso ammatillisissa tutkinnoissa.....	6
3. TYÖSSÄ OPPIMISTA OHJAAVAT LAINSÄÄDÄNNÖN TAVOITTEET.....	8
4. TYÖSSÄOPPIMISEN ERI OSAPUOLTEN VASTUUT JA VELVOLLISUUDET	9
4.1 Työssäoppimisen osapuolten tehtävät ja vastuut	11
4.1.2 Työnantajan vastuulla olevia tehtäviä.....	12
4.1.3 Työpaikkaohjaajan vastuulla olevat tehtävät	14
4.1.4 Koulutuksen järjestäjä / oppilaitos	16
4.1.5 Opettajan tehtävät	18
4.1.6 Opiskelijan tehtävät	19
4.2 Työturvallisuus, vastuut ja vakuutukset.....	20
4.3 Työssäoppimisen arviointi ja dokumentointi.....	22
4.3.1 Arviointi	22
4.3.2 Dokumentointi	25
5. ERILAINEN OPPIJA TYÖSSÄOPPIMASSA.....	26
5.1 Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä	29
5.2 Erityistä tukea tarvitsevan oppijan työssäoppimisen ohjaaminen	30
5.3 Työssäoppimisen ohjausprosessi	31
5.4 Opiskelijan tehtäviä.....	32
6. TYÖSSÄOPPIMISEN NYKYTILAN KARTOITUS	33
6.1 Kyselystä saadut tulokset	33
6.1.1 Työnantaja	33
6.1.2 Työpaikkaohjaajat	35
6.1.3 Opettajien näkemykset.....	37
6.1.4 Opiskelijat.....	39
7. KESKEISIMMÄT KEHITYSEHDOTUKSET.....	41
7.1 Työnantajat	41
7.2 Työpaikkaohjaajat.....	42
7.3 Opettajat	43
7.4 Opiskelijat	43
7.5 Pohdintaa.....	44
LÄHTEET.....	46

Kuva 1. Työssäoppimisen prosessi.....	10
Kuva 2. Työssäoppimisen osapuolten keskinäiset sidokset.....	12
Kuva 3. Erityisopiskelijan mahdollisia vaikeuksia työssäoppimisessa.....	29
Taulukko 1. Yhteenveto työnantajille suunnatuista mielipideväittämissä	35
Taulukko 3. Yhteenveto opettajille suunnatuista mielipideväittämissä.	38
Taulukko 4. Yhteenveto opiskelijoille suunnatuista mielipideväittämissä....	40

LIITTEET

LIITE 1.....	48
LIITE 2.....	50
LIITE 3.....	52
LIITE 4.....	54
LIITE 5.....	56

1. JOHDANTO

Työssäoppiminen on tällä hetkellä yksi tärkeimmistä ammatillisen koulutuksen kehittämis- ja yhteistyökohteista oppilaitosten ja yritysten välillä. Työssäoppiminen vaatii yritysten ja oppilaitosten välille entistä joustavampia ja laadukkaampia toimintatapoja, jolloin työssäoppimisjaksot voitaisiin toteuttaa paremmin yritysten ja oppilaitosten lähtökohdista.

Ryhmämme kiinnostus selvittää työssäoppimisen nykyhetken tilaa lähti siitä, että kokemuksiemme pohjalta työssäoppimisen tavoitteet eivät välttämättä käytännössä toteudu suunnitellulla tavalla. Hankkeessamme päätimme selvittää kuinka työssäoppimisen tavoitteet, arviointi, suunnittelu ja dokumentointi toteutuvat käytännössä Kone- ja metallitekniiikan, Sähkötekniikan, Liikenteen ja Matkailu-, ravitsemis- ja talousalan (MaRaTa) opintoaloilla. Lisäksi selvitämme, onko työssäoppimisen ohjaukselle ja arvioinnille varattu riittävästi resursseja.

Tässä työssäoppimisen tilan selvityksessä tavoitteena on antaa yleiskuva työssäoppimisen nykytilasta ja keskeisistä ongelma-alueista. Tämän selvityksen toivotaan osaltaan kehittävän työssäoppimista, sekä nostavan esille työssäoppimisen toteuttamiseen ja kehittämiseen liittyviä keskeisiä asioita. Selvitystyömme kyselyosuus toteutettiin nettikyselynä Savon ammatti- ja aikuisopiston (Sakky) Inreo tiedonkeruu järjestelmän kautta. Kysely lähetettiin rajatusti Sakky:n, Ylä-Savon ammattiopiston (Ysao) sekä Kuopion Talouskoulun opettajille ja opiskelijoille (oppilaitokset on esitelty tarkemmin liitteessä 1). Lisäksi kysely lähetettiin kohdennetusti työssäoppimispaikkojen työnantajille sekä työpaikkaohjaajille.

Laaditut kysymykset peilasivat Opetushallituksen määrittelemiä työssäoppimisen eri osapuolten vastuita ja velvollisuuksia.

Selvityksemme antoi samansuuntaisia vastauksia kuin OPH:n 18.6.2007 tekemä selvitys työssäoppimisesta.

Tämän selvityksen pohjalta emme kuitenkaan esitä kehittämistoimenpiteitä, vaan pyrimme tuomaan esille keskeisimmät työssäoppimisen kehittämistarpeet.

Työssäoppimisen kehittämiseen on osoitettu taloudellisia resursseja kansallisella tuella, myös Euroopan sosiaali-rahasto on ohjelmakaudella 2000–2006 ollut merkittävässä roolissa työssäoppimiskäytäntöjen kehittämistyössä. Mm. työpaikka-ohjaajien koulutus on alkanut Euroopan sosiaalirahaston rahoittamilla projekteilla (Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä 2004, 10).

2. TYÖSSÄOPPIMINEN AMMATILLISISSA KOULUTUKSISSA

Ammatilliset perustutkinnot ovat kestoltaan kolmivuotisia. Tärkeänä osana opiskelua ovat työssäoppimisjaksot, jotka toteutetaan työpaikoilla. Työssäoppimista suoritetaan eri jaksoissa opiskelun aikana kaikkiaan noin puoli vuotta. Työssäoppiminen on tavoitteellisempaa kuin, aikaisemmin suoritettua työharjoittelua, koska osa tutkinnon tavoitteista opiskellaan työpaikoilla. Työssäoppiminen suoritetaan tavallisimmin palkatta.

Omissa opinnoissamme olemme halunneet perehtyä erityisesti työssäoppimiseen ja niihin liittyviin prosesseihin, jotta osaisimme toimia työssäoppimisen ohjaavana opettajina.

Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa työssäoppimisen laajuus vaihtelee koulutusaloittain kestäen muutamasta viikosta lähes koko koulutuksen ajaksi. Työssäoppiminen yhdessä ammattiosaamisen näyttöjen kanssa edistää työelämän ja koulutuksen vuorovaikutusta.

2.1 Käsitteen määrittely

Opetushallituksen (2002, 5) määritelmän mukaisesti työssäoppiminen on ammatilliseen koulutukseen kiinteästi kuuluva opintojen osa ja koulutuksen järjestä-

mismuoto, jossa tutkinnon tavoitteista määrätty osa opitaan työpaikalla. Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla opetussuunnitelman perusteissa määritellyn osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta.

Pohjosen (2001, 226 – 227) määritelmän mukaan työssäoppiminen muodostaa olennaisen osan oppijan henkilökohtaisesta opetussuunnitelmasta. Kokeneen työpaikkaohjaajan ohjauksessa työssäoppija oppii reflektiivisesti, kokemuksellisuuden ja yhteistoiminnallisuuden tukemana. Lisäksi työssäoppiminen varmistaa ja edistää ammattitaidon, osaamisen sekä metataitojen suunnitelmallista, jatkuvaa ja motivoitunutta kehittämistä työprosessissa. Työpaikkaohjaajalla tulee olla kokemusta työssäoppimisen ohjaajana toimimisesta ja hänen tulee hallita ohjattavat työkokonaisuudet.

Työssäoppiminen on käsitteenä vanha, koska ennen ammatillista koulutusta fyysiset työt opittiin tekemällä kyseistä työtä kisällinä. Saksalaisessa mestarioppipoika-järjestelmässä opittiin työnantajan ja työharjoittelijan yhteisellä sopimuksella, oppipojan tehdessä oikeita töitä työpaikalla (Väisänen 2003, 10)

Nykyisessä merkityksessä puhe työssäoppimisesta tai ajatus työpaikan määrittämisestä oppimisympäristöksi on vielä uusi, erityisesti 1990-luvulta alkaen yleistynyt ilmiö (Pyöriä 2007, 99).

Laajassa merkityksessä työssäoppiminen huomioi elinikäisen oppimisen lisäksi myös hiljaisen tiedon sekä kokemusperäisen tiedon merkityksen. Esimerkiksi laitoshuoltajan työ vuodeosastolla sisältää runsaasti hiljaista tietoa, koska se vaatii ymmärrystä sairaiden potilaiden tarpeista ja jopa kuolemankin kohtaamisesta. Pelkkä muodollinen koulutus tai työssäoppimisjaksot eivät vielä tee kenestäkään todellista asiantuntijaa. Todelliseksi asiantuntijaksi kypsyminen vaatii aikaa ja omaan työprosessiin liittyvän hiljaisen tiedon omaksumista kokeneimmilta työtovereilta.

2.2 Työssäoppimisen jakso ammatillisissa tutkinnoissa

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

Opetussuunnitelmissa opintokokonaisuudet on muodostettu työelämän tehtäväkokonaisuuksia vastaaviksi. Opetussuunnitelman perusteissa määritellään tutkinnoissa vaadittava ammattitaito sekä opintojen tavoitteet ja keskeiset sisällöt. Työssäoppimisen tavoitteet johdetaan suoraan opetussuunnitelmien perusteista. Työpaikkakohtaiset tavoitteet asetetaan työpaikan edustajan, opettajan ja opiskelijan yhteistyössä. On tärkeää, että osallistuvat tahot ovat työssäoppimisen tavoitteista tietoisia ja yksimielisiä (Opetushallitus 2002, 5)

Perustutkintoihin on tullut oleellisena osana ammattiosaamisen näytöt, joita voidaan suorittaa myös työssäoppimisjaksolla.

Ammatillinen aikuiskoulutus valmistaa ammattitutkintoihin, joiden näytöt annetaan pääasiassa todellisissa työympäristöissä. Ammattiosaamisen näytöillä arvioidaan opiskelijan osaamista työpaikalla tai oppilaitoksessa. Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan ja toteutetaan yhdessä koulutuksen järjestäjän ja työelämän kanssa. Opiskelija osoittaa näytöllä käytännön työtehtäviä tekemällä, kuinka hyvin hän on saavuttanut ammattitutkinnon perusteissa määritellyn osaamisen. Työpaikalla toteutettavat ammattiosaamisen näytöt ovat osa työssäoppimis-jaksoa.

Aikuisopiskelijat osoittavat näytöin ammattiosaamisensa ja saavat siitä tutkintotodistuksen. Näyttötutkinto on ammattitaidon hankkimistavasta ja aikaisemmasta koulutuksesta riippumaton, tutkintotoimikuntien ja Opetushallituksen valvoma tilaisuus. Näyttötutkinnot suoritetaan aidoissa työ- ja palvelutilanteissa. Tarvittaes-

sa tutkintoon liittyy valmistavaa koulutusta ja työssäoppimista. Näyttötutkintoina voidaan suorittaa ammatillisia perustutkintoja, ammattitutkintoja ja erikoisammattitutkintoja.

Työssäoppimisen edut syntyvät siitä, että työpaikoilla pystytään toteuttamaan työtehtäviä tavanomaisissa työympäristöissä. Työtehtävien suorittaminen työpaikan tavanomaisessa työympäristöissä työpaikan ehtojen mukaisesti, auttaa työssäoppijaa ymmärtämään työn mukanaan tuomat vaatimukset ja veloitteet. Samalla työssäoppijalle voidaan opettaa työn eri osa-alueet, sekä työhön liittyvien koneiden, välineiden ja laitteiden tehokas ja turvallinen käyttö.

Pohjonen (2005,4) edellyttää opettajilta ja oppilaitoksilta erityistä aktiivisuutta yrityskontaktien luomiseksi ja joustavuuden uudenlaisen koulutuskäytännön sisäistämiseksi. Tarvitaan opiskelijoita ottavia yrityksiä ja tarvitaan myös yrityksiä, jotka turvaavat opiskelijoiden asianmukaisen ohjauksen. Jokaisen opiskelijan oma rooli, oppimisvalmius ja aktiivisuus korostuvat työssäoppimisen onnistumisessa.

Työnantaja on vastuussa työpaikkaohjaajalle suunnattujen resurssien riittävästä työssäoppimisjaksolla. Luonnollista on, että tarve vaihtelee tilanteiden mukaan. Osalla työpaikoista on pitkä kokemus työssäoppimisen ohjauksesta ja tehtävään koulutetut työpaikkaohjaajat. Pienillä työpaikoilla saattaa mahdollisuudet olla rajallisempaa voimavarojen ja kouluttamattomuuden vuoksi.

Opettajilla ohjaus- ja valvontamatkoihin käytettävä aika ja kustannukset vaihtelevat. Oppilaitokset kohdentavat työssäoppimisen resurssit tapauskohtaisesti. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on osoittaa opiskelijoille ja opettajille oikeudenmukaiset voimavarat työssäoppimisen toteuttamiseen ja ohjaukseen (Opetushallitus 2002, 15).

3. TYÖSSÄ OPPIMISTA OHJAAVAT LAINSÄÄDÄNNÖN TAVOITTEET

Lainsäädännön kautta on asetettu työssäoppimiselle tavoitteita, jotka koskevat koulutuksen järjestäjiä. Vuoden 1999 alusta voimaan astuneen lainsäädännön myötä työssäoppimisen osuus ammatillisesta koulutuksesta on korostunut ja se on tullut työelämä-lähtoisemmäksi kuin aiemmin. Työssäoppimista säätelevät laki (630/98) ja asetus (811/98) ammatillisesta koulutuksesta. Laki ammatillisesta koulutuksesta (L630/98).

Työssäoppimista ohjaavat myös työmarkkinoiden keskusjärjestöjen suositukset ja kannanotot sekä alakohtaiset työehtosopimukset. Lisäksi sitä sivuavat mm. opintotutkilaki ja – asetus sekä laki ja asetus lukioden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden matkatuesta, laki nuorista työntekijöistä, asetus nuorten työntekijöiden suojelusta ja vahingon-korvauslaki.

Ammatillisen koulutuksen tarkoitus on kohottaa väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja edistää työllisyyttä sekä tukea elinikäistä oppimista. Koulutuksessa tulee ottaa erityisesti huomioon työelämän tarpeet. Koulutusta järjestettäessä tulee olla yhteistyössä elinkeino- ja muun työelämän kanssa. Valtioneuvosto päättää koulutuksen yleisistä valtakunnallisista tavoitteista sekä yhteisistä opinnoista ja niiden laajuudesta.

Koulutuksen järjestäjän tulee hyväksyä koulutusta varten opetussuunnitelma. Opetussuunnitelma tulee laatia siten, että se antaa opiskelijalle mahdollisuuden yksilöllisiin opintoihin ja valintoihin, tarvittaessa myös muiden ammatillisen koulutuksen järjestäjien antamaa opetusta hyväksi käyttäen.

Koulutus voidaan järjestää lähi-, monimuoto-opetuksena, oppisopimus-koulutuksena tai muutoin työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä. Työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen.

Työssäoppimisen määräykset ja säädökset on oltava riittäviä ja hyviä, laadukkaan työssäoppimisen toteuttamisen lähtökohdiksi. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevat linjanvedot ovat tarkat.

Aikuiskoulutuksessa pystytään reagoimaan nopealla aikataululla työelämästä tuleviin koulutustarpeisiin esimerkiksi toteuttamalla yrityksille räätälöityjä koulutuksia. Räätälöityjen koulutusten opetussuunnitelmat laaditaan yhteistyössä yritysten kanssa ja työelämän edustajat pääsevät vaikuttamaan opiskelijavalintoihin. Tällöin yritykset voivat rekrytoida osaavaa, heidän tarpeisiin sopivaa henkilöstöä. Työelämän näkökulmasta ko. koulutus tuo kustannussäästöä elinkeinoelämälle ja opiskelijan motivaatio opiskeltavaan ammattiin on suuri, koska työllistyminen on tiedossa jo koulutukseen valituksi tultua.

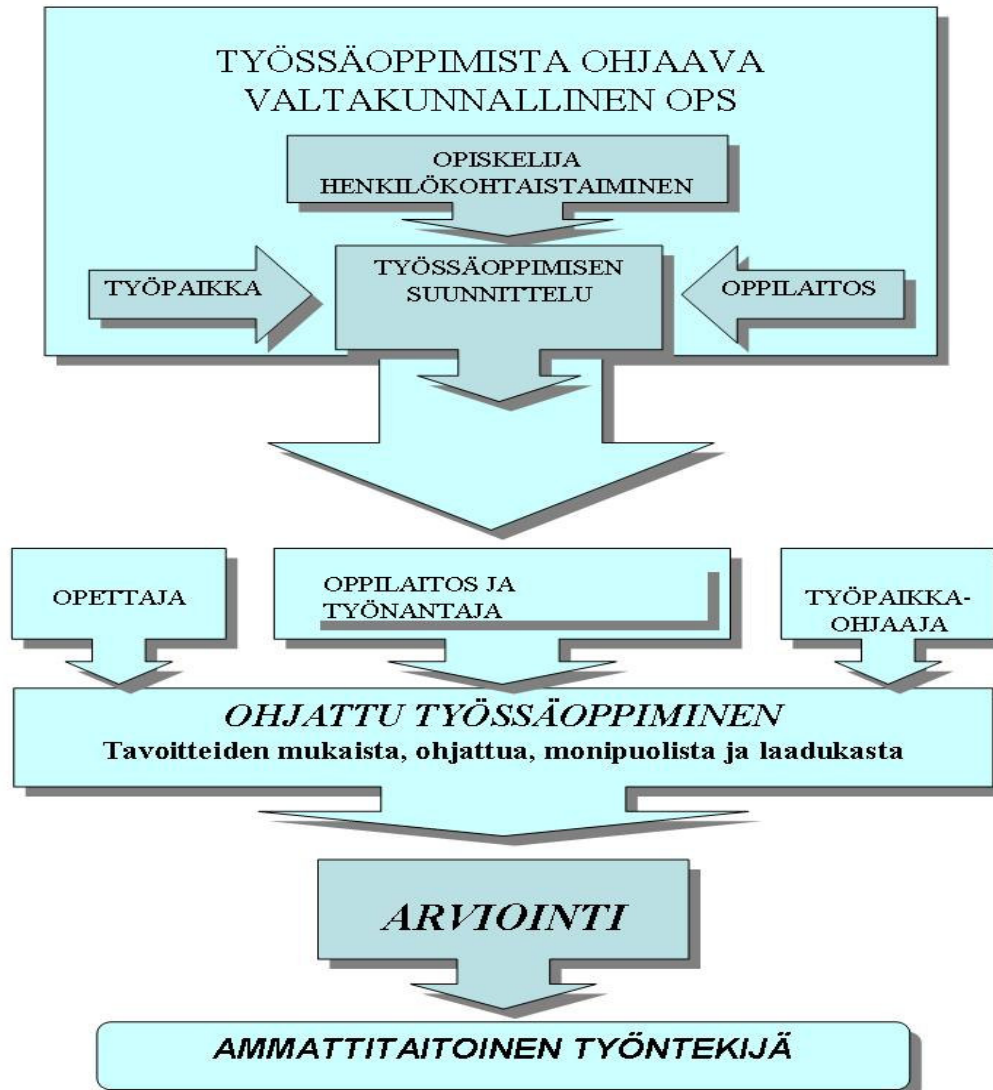
Toisen asteen ammatillinen koulutus järjestetään pääsääntöisesti lähiopetuksena. Ammatillinen aikuiskoulutus järjestetään yleensä monimuoto-opetuksena, sekä oppisopimuskoulutuksena. Työnantajan näkökulmasta oppisopimuskoulutus on kustannuksiltaan edullinen ja työelämälähtöinen koulutusmuoto. Oppisopimuskoulutus tuottaa moniosajia, koska oppimisen lähtökohtana on oppijan oma kiinnostus, halu ja voimavarat ammatin oppimiseen ja mahdollisimman suureen ammattiosaamisen hallintaan.

4. TYÖSSÄOPPIMISEN ERI OSAPUOLTEN VASTUUT JA VOLLISUUDET

Työssäoppiminen on oppimisprosessi, joka muodostuu lukuisista vaiheista ja jonka toteuttaminen on eri osapuolten välistä yhteistyötä.

Työssäoppimisen prosesseissa on tarkoitus ymmärtää organisaation toimintaa ja sen tuloksellisuutta. Prosessi on yhteistyön malli (kuva 1). Se auttaa opettajaa, oppilasta sekä työpaikkaohjaajaa ymmärtämään paremmin työssäoppimisen ko-

konaisuutta. Malli ohjaa toimintaa ja se auttaa toimintatapojen kehittämässä ja organisaation johtamisessa. Prosessien kehittäminen on yhteistyön kehittämistä.



Kuva 1. Työssäoppimisen prosessi.

Prosessit linjaavat toimintaa organisaation päämäärien ja tavoitteiden mukaiseksi. Prosessi lisää ymmärrystä työssäoppimisen kokonaisuudesta, omasta roolista, yhteistyön merkityksestä, ongelmien ratkaisusta sekä tietotekniikan hyödyntämisen mahdollisuuksista. Laadukas työssäoppimis-prosessi parantaa asiakaspalvelua, toiminnan suunnittelua, organisointia, ohjausta, arviointia sekä palautteiden

käsittelyä. Mallinnettu prosessi auttaa oppilaitosta kehittämään tavoitteellista yhteistyötä yritysten ja elinkeinoelämän kanssa. Työssäoppimisen laadunvarmistuksessa on tarkoituksena järjestää jokaiselle opiskelijalle onnistunut ammatillinen kasvu työssäoppimisjaksolla.

Prosessille on tyypillistä, että ne ylittävät osasto-, toiminto- ja organisaatio-rajat. Ammatillisen koulutuksen tavoitteena on työelämälähtöinen opetus ja opiskelijan ammatillinen kasvu. Oppilaitos toteuttaa toiminta-ajatustaan ja strategiaansa myös työssäoppimisen prosessissa. Kuitenkin prosessit ovat vielä huonosti tunnistettuja ja johdettuja toiminnan osia nykyisissä työyhteisöissä (Opetushallitus, 2002, Työssä oppimisen opas koulutuksen järjestäjälle).

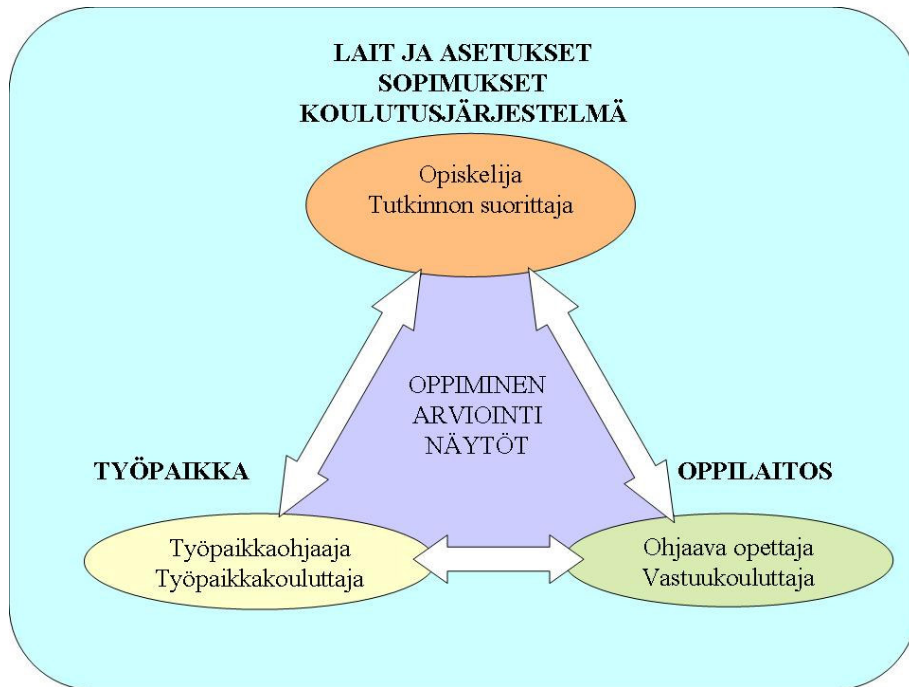
4.1 Työssäoppimisen osapuolten tehtävät ja vastuut

Työssäoppimisprosessiin suunnitteluun ja toteuttamiseen liittyy asioita, joista tulee tiedottaa kaikkia työssäoppimista ohjaavia ja organisoivia osapuolia (kuva 2). Työssäoppimisprosessin osapuolille on määritelty vastuut ja velvollisuudet, joita tulee noudattaa.

Työssäoppimisen osapuolet:

- koulutuksen järjestäjä
- oppilaitos
- työnantaja
- työntekijät työyhteisössä
- työpaikkaohjaaja
- luottamushenkilöstö
- opiskelija
- työmarkkinaosapuolet
- työsuojeluviranomaiset

Työnantajalla, työpaikkaohjaajalla, oppilaitoksen opettajalla sekä opiskelijalla on omat tehtävänsä järjestettäessä ja toteuttaessa työssäoppimista.



Kuva 2. Työssäoppimisen osapuolten keskinäiset sidokset.

4.1.2 Työnantajan vastuulla olevia tehtäviä

Työssäoppimisen toteuttaminen onnistuu, kun koko henkilöstö kannustaa ja suhtautuu positiivisesti opiskelijoihin. Työpaikan vastuulla on eräitä keskeisiä asioita, joiden avulla halutaan varmistaa työssäoppimisen onnistuminen.

Työnantajan vastuulla olevia tehtäviä:

- tarjota edellytykset koulutuksen järjestämiselle
- mahdollistaa tavoitteiden mukainen työssäoppiminen
- sopia kirjallisesti oppilaitoksen kanssa työpaikalla tapahtuvan opiskelun järjestämisestä
- nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja
- ohjata ja arvioida opiskelijan osaamista työpaikalla
- vastata opiskelijan työturvallisuudesta
- järjestää muut sopimuksessa mainitut asiat

- tiedottaa työpaikan henkilöstölle työssäoppimisesta
- seurata työssäoppimiselle asetettujen tavoitteiden toteutumista
- huolehtia yhteydenpidosta oppilaitokseen

Työpaikan (työnantajan) tehtävänä on luoda edellytyksiä työpaikalla tapahtuvalle koulutukselle, ohjaukselle ja arvioinnille. Jos työssäoppiminen tapahtuu työsuhteessa, on huolehdittava työssäoppimisen jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ohjauksesta että arvioinnista.

Ennen työssäoppimisjakson aloittamista työpaikan ja oppilaitoksen on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja osaa noudattaa työpaikan työsuojeluohjeita. Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta siten kuin siitä työntekijän osalta säädetään ja määrätään myös silloin, kun opiskelija ei ole työsopimussuhteessa työnantajaan.

Työpaikan tulisi mahdollisuuksien mukaan tarjota opettajille tilaisuuksia alan kehityksen seuraamiseen ja työelämätuntemuksen lisäämiseen. Vastaavasti työpaikan edustajilla pitäisi olla tilaisuuksia tutustua oppilaitoksen toimintaan. Varsinkin työpaikkaohjaajan tulisi olla riittävästi selvillä oppilaitoksen tehtävästä ja tutkinto-kohtaisista opetussuunnitelmista. Mitä enemmän työpaikkaohjaajilla on tietoa alasta ja opetuksesta, sitä enemmän hän voi osallistua työssäoppimisen suunnitteluun ja löytää tarkoituksenmukaisia oppimistehtäviä työpaikalla.

Työpaikan tulisi mahdollisuuksien mukaan tarjota opettajille tilaisuuksia alan kehityksen seuraamiseen ja työelämätuntemuksen lisäämiseen.

Kun opettajalla säilyy tuntuma käytäntöön, hän tiedostaa paremmin, mitkä ovat yritysten tarpeet ja mihin hän on opiskelijoitaan ohjaamassa. Koska opettaja pääsee työelämäjakson kautta astumaan hetkeksi opiskelijan rooliin, hänen on helpompaa katsoa arkea tämän silmin ja tukea tätä työssäoppimisjaksolla.

Työpaikalla on tärkeää neuvotella työssäoppimisen periaatteista työntekijöiden kanssa ja perehdyttää heidät työssäoppimisen järjestelyihin työmarkkinajärjestöjen suositusten mukaisesti.

4.1.3 Työpaikkaohjaajan vastuulla olevat tehtävät

Työpaikka nimeää vastuullisen työpaikkaohjaajan. Ohjaaja huolehtii työturvallisuudesta, antaa riittävät tiedot oppilaitokselle työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä ja koneista. Työpaikan tulisi sopia hänen ajankäytöstään ja tehtävistään ja antaa näin käytännön mahdollisuuksia opiskelijan ohjaukseen. Työpaikkaohjaaja on työelämän edustaja. Häneltä edellytetään positiivista asennoitumista työhön, hyvää oman työn ammattiosaamista sekä halua ohjata työssäoppijoita.

Työpaikka ohjaajan vastuulla olevia tehtäviä

- osallistua työssäoppimisjakson ennakosuunnitteluun
- tutustua opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin ja osaamiseen
- varmistaa, että työyhteisö tietää työssäoppijan tulosta työpaikalle
- perehdyttää ja ohjata opiskelijaa sekä antaa hänelle kehittäväää palautetta
- antaa oppijalle kuva siitä, miten työyhteisö toimii ja kehittyy
- osallistua työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä ja yhteistyössä oppilaitoksen kanssa
- antaa oppilaitokselle tietoa työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista, työvälineistä, koneista ja laitteista

Työnohjaus on kokemuksellista oppimista, jonka keskeisin menetelmä on keskustelu-vuoropuhelu. Se on oman työn ja persoonallisuuden tarkastelua työnohjaajan avustuksella tavoitteena ammatillinen kasvu ja työssä onnistuminen.

Työpaikkaohjaaja osallistuu työssäoppimisjakson ennakosuunnitteluun työpaikalla ja yhteistyössä oppilaitoksen edustajan kanssa. Työpaikkaohjaaja toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opiskelijan ja oppilaitoksen välillä. Lisäksi työpaikkaoh-

jaaja tuntee opiskelijan ja opetussuunnitelman. Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan yritykseen, työympäristöön ja työtehtäviin. Työpaikkaohjaaja tuntee yrityksen. Lisäksi hän tuntee työssäoppimisjakson tavoitteet, opiskelijan odotukset ja henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman, oppilaitoksen opetussuunnitelman, ainakin työssäoppimisen osalta sekä tuntee oppilaitoksen yhdyshenkilön.

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on ohjata oppimistehtävien suoritusta, vastata opiskelijoiden kysymyksiin ja antaa palautetta tehtävien onnistumisesta. Työelämän pelisääntöjen tuntemus ja vuorovaikutus työpaikalla ovat opiskelijan näkökulmasta tärkeitä. Työpaikkaohjaaja ohjaa opiskelijaa ja antaa opiskelijalle palautetta hänen kehittymisestään. Palaute lisää vuorovaikusta ja edistää opiskelijan itsearviointivalmiuksia. Työpaikkaohjaaja luo opiskelijalle hyvän ja turvallisen oppimisympäristön yhteistyössä yrityksen muun henkilöstön kanssa.

Työpaikkaohjaajaksi soveltuu esimerkiksi kokenut ammattilainen. Hyvän ohjaajan ominaisuuksia ovat avoin suhtautuminen sekä hyvä ja laaja-alainen ammattitaito. Hänellä on kokonaiskuva alasta ja yrityksen toiminnasta ja hän on kiinnostunut oman ammattitaitonsa kehittämisestä. Hän tuntee omaan alaansa liittyvää historiaa ja ammattisanastoa ja kykenee opastamaan työturvallisuus- ja työsuojelukysymyksissä. Työpaikkaohjaajan erityisen vastuullisena tehtävänä on kehittää opiskelijoiden työsuojeluasenteita ja opastaa heitä työpaikan työturvallisuus- ja työsuojelukäytännöissä. Palautteenanto on työpaikkaohjaajan tärkeimpiä tehtäviä. Siksi myös pedagogiset taidot, laaja-alainen näkemys sekä hyvät tiimi- ja ryhmätyötaidot ovat tärkeitä. Hänen tulee koko ajan kehittää itseään myös ohjauksessa. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on työyhteisössään perustella työssäoppimisen merkitystä ja mahdollisuuksia myös työpaikan oppimiskulttuurin ja oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi. (Työssäoppimisen opas, 5/1998. Kehittyvä koulu- tus, Opetushallitus)

Työssäoppimisen ohjaajana toimiminen sisältää monenlaista toimintaa ja tehtäviä ja siihen kuuluu erilaisia rooleja. Työpaikkaohjaajan roolien mukaan tehtävät

vaihtelevat tilanteittain. Kaikkiin rooleihin sisältyy erilaisia tehtäviä. Tilannetekijät ja omat mieltymykset vaikuttavat paljolti siihen, miten ohjaajana voi joustavasti liikkua eri roolien välillä. Kukin ohjaaja rakentaa itselleen oman roolirepertuaarin. Työpaikkaohjaajan roolien kohdalla on puhe työpaikkaohjaan kolmesta roolista: opastaja, neuvonantaja, valmentaja. Seuraavassa on havainnollistettu muutamia.

- *Opastajana*: perehdyttää yrityksen toimintaan, perehdyttää työtehtäviin ja ohjaa niiden suorittamista sekä perehdyttää työturvallisuuteen
- *Valmentajana*: luo oppimista edistäviä työtilaisuuksia ja työnkiertoa, järjestää asiantuntijaohjausta ja mahdollisuuksia seurata työprosessien kulkua, suunnittelee yhdessä muiden kanssa oppimistehtävät, antaa palautetta ja arvioi. Valmentajana hän tarkastelee yhdessä opiskelijan kanssa laajempia työkokonaisuuksia ja niiden yhteyttä henkilökohtaiseen opiskeluohjelmaan. Samalla hän osallistuu työssäoppimisen kehittämiseen
- *Neuvonantajana*: edistää työssäoppimisen mahdollisuuksia yrityksessä, suunnittelee opettajan ja opiskelijan kanssa työssäoppimisjaksojen sisältöjä, tukee ja antaa palautetta, perehtyy työssäoppimiseen liittyviin oppimisenäkemyksiin sekä edistää työpaikan oppimisilmapiiriä. Neuvonantajana työpaikkaohjaaja tarkastelee opiskelijan ammatillista kasvua ja opiskelun yleisiä tavoitteita sekä työelämän vaatimuksia ja mahdollisuuksia koulutuksen tukemiseen. (Työssäoppimisen opas, 5/1998. Kehittyvä koulutus Opetushallitus, 39) ja (Työssäoppimisen opas, 5/1998. Kehittyvä koulutus, Opetushallitus)

4.1.4 Koulutuksen järjestäjä / oppilaitos

Työssäoppimista järjestettäessä on hyvä tilaisuus tarkastaa yhteistyössä työelämän edustajan kanssa työssäoppimisen tavoitteet, sekä selvittää arvioinnin kriteerit että opetuksessa käydyt sisällöt. Tällöin voidaan pohtia yhteistyössä mahdollisia koulutuksen kehittämistarpeita. Oppilaitoksen opetussuunnitelmassa määritellään periaatteet, joilla voidaan korostaa työelämälle tärkeitä osaamisalueita ja vaikuttaa, alalle valmistuvien työntekijöiden suorittavuuteen.

Yhteistyö parantaa huomattavasti opiskelijoiden työllistymismahdollisuuksia ja kohottaa oppilaitoksen opetustoiminnan tuloksellisuutta.

Koulutuksen järjestäjän / oppilaitoksen vastuulla olevia tehtäviä

- hankkia työssäoppimispaikka yhdessä opiskelijan kanssa
- varmistaa työpaikan soveltuvuus työssäoppimiselle
- laatia työssäoppimisen suunnitelma yhteistyössä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa
- valmistella ja laatia työssäoppimissopimus työnantajan kanssa
- huolehtia koulutuksen työelämävastaavuudesta ja koulutustarpeiden ennakoinnista
- huolehtia osaltaan opettajien ja työpaikkaohjaajien koulutuksesta
- alueellinen ja paikallinen yhteistyö muiden oppilaitosten kanssa
- yhteydet työmarkkinaosapuoliin

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on huolehtia työssäoppimisen laadusta ja sen kehittämisestä, opettajien työelämäosaamisesta ja yhteistyöstä työpaikkojen kanssa. Koulutuksen järjestäjä toimii yhteistyössä muiden oppilaitosten kanssa, sekä huolehtii siitä, että työssäoppimisjaksojen suunnittelu, opiskelijan ohjaus ja arviointi hoidetaan hyvin. Koulutuksen järjestäjä on päävastuussa siitä, että kaikki alueella toimijoilla on yhteinen käsitys työssäoppimisesta ja sen järjestämisestä. Alueellinen ja paikallinen yhteistyö korostuu työssäoppimispaikkojen hankinnan sekä aikataulujen suunnittelussa ja toteutuksessa.

Koulutuksen järjestäjän / oppilaitoksen vastuulla on järjestää työssäoppimispaikka yhdessä opiskelijan kanssa. Oppilaitoksen vastuulla on varmistaa työssäoppimispaikan edellytykset ja järjestää työssäoppimisen jakso. Oppilaitoksen velvollisuus on valmentaa työpaikkojen edustajia ja tarjota riittävästi työpaikkaohjaajakoulutusta alueellaan. Pienten työpaikkojen kanssa on syytä neuvotella joustavista käytännöistä osallistua koulutuksiin. Suuremmilta työpaikoilta koulutuksiin osallistuminen onnistuu helpommin.

Oppilaitoksen tehtävänä on huolehtia siitä, että työpaikat ovat tietoisia oppilaitoksen opetussuunnitelmista, oppimisenäkemyksistä, työssäoppimisen periaatteista ja tavoitteista, opiskelijan tavoitteista ja muista velvoitteista.

4.1.5 Opettajan tehtävät

Työssäoppiminen ja työelämän edustajien kanssa yhteistyössä toteutettavat ammattiosaamisen näytöt ovat muuttaneet opetusta ja opettajan toimenkuvaa työelämälähtöisemmäksi. Opettajat ovat oman ammattialansa ja opetuksen asiantuntijoita.

Opettaja selvittää etukäteen eri osapuolten tehtävät ja tarkastaa tehtävien tarkoituksenmukaisuuden. Hän suunnittelee ja toteuttaa työssäoppimisjaksot yhteistyössä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa sekä huolehtii riittävästä tiedottamisesta työpaikalla ja oppilaitoksessa.

Opettajan vastuulla olevia tehtäviä:

- tuntee alan työpaikat siten, että osaa ohjata opiskelijaan oikeaan työssäoppimispaikkaan
- varmistaa ennakkoon, että työpaikka soveltuu työssäoppimispaikaksi
- selventää opiskelijalle ja työpaikkaohjaajille eri osapuolten roolit ja vastuut
- tukea opiskelijaa suunnittelemaan omia tavoitteitaan työssäoppimisjaksolle
- suunnitella yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaiset työtehtävät
- laatia oppimistehtävät ja selvittää niiden tavoitteet opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle
- tukea työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä
- tehdä avointa ja tavoitteellista yhteistyötä työpaikkaohjaajan kanssa, siten, että työpaikkaohjaaja saa kaiken tarvitsemansa tiedon opiskelijasta, hänen opetussuunnitelmastaan ja tavoitteistaan
- antaa opiskelijalle hänen tarvitsemansa tuki ja ohjaus

- osallistua opiskelijan ohjaukseen ja palautekeskusteluihin työssäoppimisjaksolla yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa
- olla tarvittaessa nopeastikin opiskelijan ja työpaikka ohjaajan tavoitettavissa
- pitää huolta, että arviointikeskustelussa keskustellaan opiskelijan kehittymisen lisäksi myös työssäoppimisen järjestelyistä ja yhteistyön sujumisesta

4.1.6 Opiskelijan tehtävät

Opiskelijan vastuulla olevia tehtäviä

- noudattaa käyttäytymisestä, työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä
- tehdä työpaikkaohjaajan ja opettajan kanssa sovitut tehtävät ja noudattaa työssäoppimissopimusta
- korvata aiheuttamansa vahinko, mikäli kyseessä on tahallinen vahinko
- ymmärtää salassapitovelvollisuuden
- kantaa vastuu omasta oppimisesta
- suorittaa itsearviointi omasta oppimisestaan

Oppilaitos vastaa opiskelijan valmentamisesta työssäoppimisjaksolle. Ennen työssäoppimisjakson alkamista on hyvä varmistaa, että opiskelija tuntee jakson tavoitteet ja on tietoinen, mitä häneltä odotetaan. Opiskelija tarvitsee tukea ja ohjausta työpaikkaohjaajalta ja opettajalta.

Oppiminen on tehokasta silloin, kun se lähtee opiskelijan omasta motivaatiosta, sisäisestä tarpeesta. Opiskelija voi tehdä oppimistehtäviä työpaikalla monella eri tavalla. Työpaikan antamien mahdollisuuksien mukaan opiskelija voi toteuttaa opiskeluohjelmaansa tehden työtehtäviä itsenäisesti, avustaa työtehtävissä, tarjo-

ta apua yksittäisissä työtehtävissä, suorittaa erityistehtäviä, kiertää osastolla ja seurata työprosessia.

4.2 Työturvallisuus, vastuut ja vakuutukset

Työnantaja vastaa käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutuksen aikana opiskelijan työturvallisuudesta (Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/98 § 19). Työnantaja vastaa työpaikan olosuhteista, laitteista, koneista sekä perehdytyksen, opastuksen ja valvonnan.

Työelämän tarpeet asettavat koulutukselle haasteita ja kehittävät koulutuksia työelämälähtöisemmäksi. Ammatillisessa koulutuksessa tulee olla oppilaitoksen ja työelämän yhteyksien kunnossa. Ammattialojen opettajien on tunnettava alueensa työnantajat ja tiedettävä työpaikkojen sopivuus työssäoppimispaikoiksi. On kokemuksia siitä, että mm. työturvallisuuteen liittyvissä asioissa on puutteita. Oppilaitoksen on varmistettava, että työssäoppimispaikassa toteutuvat säädösten mukaiset vaatimukset.

Opiskelijan turvallisuudesta vastaa työnantaja, vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Työpaikan vastuu on pitää työpaikan työturvallisuusasiat kunnossa. Työturvallisuudessa tunnetaan yleensä paremmin fyysisiä vaaratekijöitä aiheuttavat asiat. Lain mukaan henkinen työsuojelu on myös yksi työturvallisuuden osatekijä, joten tämä on tarpeen huomioida perehdytettäessä työssäoppijaa työturvallisuus asioihin.

Opiskelija on velvollinen noudattamaan vaitiolovelvollisuutta työssäoppimisjakson aikana saamistaan yrityksien ja asiakkaiden tiedoista.

Laissa todetaan, että työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävä koulutus perustuu koulutuksen järjestäjän ja työpaikan väliseen kirjalliseen sopimukseen. Keskusjärjestöjen välillä on työssäoppimisesta sovittu mm. että työssäoppijalla ei korvata työpaikan henkilöstöä.

Työpaikkaohjaajan on otettava huomioon opiskelijoiden erilaiset valmiudet suoritua annetuista työtehtävistä. Opiskelija ei ole ammattilainen, vaan hänen on saatava ammattinsa osaavalta henkilöltä ohjausta ja tukea työtehtävissään. Tästä syystä työpaikkaohjaajakoulutuksen tulisi ulottua kaikille työssäoppimispaikoille.

Oppilaitos vakuuttaa opiskelijan tapaturman varalta, silloin kun opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Kodin ja oppilaitoksen välisellä matkalla sekä oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan välisellä matkalla sattuvat tapaturmat eivät ole nykyisen asetuksen mukaan korvattavia. Koulutuksen järjestäjä voi ottaa opiskelijoille vapaaehtoisen vakuutuksen, joka kattaa matkalla sattuneet tapaturmat. Työssäoppimisen toteutuessa työsuhteessa, opiskelija on työpaikan tapaturmavakuutuksen piirissä.

Työssäoppimisjaksolla tapahtuneen vahingon korvausvelvollisuus määräytyy vahingonkorvauslain mukaan. Oppilaan aiheuttama virhe tai laiminlyönti opetukseen liittyvässä työssä, korvausvelvollinen on se, jonka lukuun työ suoritetaan.

Työnantajan lukuun työtä suoritetaan silloin, kun työpaikalla on vastuu työnjohdosta, valvonnasta ja työnantaja saa hyödyn opiskelijan suorittamasta työstä (vahingonkorvauslaki 3 luku 1§). Työnantajan normaaliin vastuuvakuutukseen sisältyvät opiskelijan aiheuttamat vahingot, vakuutusehtojen mukaisesti. Työnantaja/yritys on ”isännän vastuussa”, ensisijaisesti opiskelijan sivullisille aiheuttamasta vahingosta. Ulkopuolisille aiheutettu vahinko korvataan työnantajan vastuuvakuutuksesta ja vakuutusyhtiö voi hakea maksamaansa korvausta takaisin vahingon aiheuttajalta (vahingonkorvauslaki 4 luku 1§). On hyvä muistaa, että vakuutus ei korvaa vahinkoja, joiden syynä on puutteellinen perehdyttäminen, työnopastus tai työnjohdon tai valvonnan puute.

Koulutuksen järjestäjä vastaa samalla tavoin oppilaan aiheuttamista vahingosta sivullisille, silloin kun työtä tehdään koulutuksen järjestäjän lukuun. Vahingot korvataan koulutuksen järjestäjän vastuuvakuutuksesta. Myös opiskelija voi joutua

henkilökohtaisesti korvausvelvolliseksi, mikäli hän aiheuttaa vahingon tahallisesti lievää suuremmalla tuottamuksella.

4.3 Työssäoppimisen arviointi ja dokumentointi

Työssäoppimisen arviointia ja dokumentointia säätelevät laki, asetukset ja opetussuunnitelmien perusteet. Työssäoppimisen arviointi poikkeaa normaalista opiskelijan arvioinnista siten, että arviointi toteutetaan ns. kolmikantaperiaatteella. Normaalisti opiskelijan arvioinnin toteuttaa ohjaava opettaja, mutta työssäoppimisen arviointiin osallistuvat työpaikkaohjaaja, opiskelija sekä ohjaava opettaja.

4.3.1 Arviointi

Työssäoppimisen arviointi on ennen kaikkea oppimisprosessin arviointia ja osa työssäoppimisen ohjauksesta. Prosessiarviointi tehdään yleensä arviointikeskustelun yhteydessä kolmikannassa; tilanteessa jossa mukana ovat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. Arvioinnissa ohjaavan opettajan tehtävä on varmistaa, että arviointi tehdään ja kootaan sovittujen kriteereiden mukaisesti. Työpaikkaohjaajalla on tässä arvioinnissa keskeinen rooli. Jotta arviointi on luotettavaa, on tärkeää, että arviointi tilanteessa ovat paikalla kaikki työpaikan henkilöt, jotka ovat työskennelleet opiskelijan kanssa. Opiskelijalla itsellään on myös tärkeä rooli arvioitaessa työssäoppimista. Opiskelijan reflektoinnin kehittymistä vahvistetaan, kun palautteen ja arvioinnin avulla autetaan häntä seuraamaan oppimisensa kehitystä ja rohkaistaan kertomaan mielipiteitään.

Työssäoppimisen arviointi on työelämälähtöistä. Arvioinnin kohteet ja kriteerit johdetaan opetussuunnitelman ja tutkinnon tavoitteista. Arviointi kohdistuu osamiseen laajasti ja sen kohteina ovat:

- työn perusteena olevan tiedon hallinta
- työmenetelmien, -välineiden ja materiaalien hallinta
- työprosessin hallinta
- työturvallisuuden hallinta
- kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen ja yhteiset painotukset

Opiskelijan arvioinnin perustana ovat opintokokonaisuuksien tavoitteet. Osaamista verrataan näihin asetettuihin kriteereihin. Osaamista arvioidaan toiminnan laadullisen muuttumisen näkökulmasta. Opiskelijan arviointi kohdistuu oppimisprosessiin ja sen eri vaiheisiin. Arvioinnissa tulee kiinnittää huomiota eri vaiheiden synnyttämään kehitykseen, eikä pelkästään lopputulokseen. Näin toimien voidaan vaikuttaa opiskelijan suunnittelu-, tarkkailu- ja itsearviointitaitojen kehittymiseen. Opiskelijan motivoitumisen kannalta on oleellista, että onnistumisen, edistymisen ja kokemuksen kautta, hän kokee hallitsevansa opiskelunsa vaatimat prosessit. Tämä opiskelijalle syntyvä oppimisprosessin hallinnan tunne lisää itsetuntoa ja kasvattaa osaltaan oppimismotivaatiota.

Jokaisen työssäoppimispaikan kohdalla on mietittävä, mitkä opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisista asioista voidaan ko. työpaikassa oppia/opiskella. Opiskelijalla on henkilökohtainen opiskelusuunnitelma, johon on kirjattu työssäoppimisen tavoitteet. Työssäoppimispaikkaan laaditaan työn sisällön mukaisesti opetussuunnitelmasta johdetut oppimisen tavoitteet ja arviointikriteerit yhdessä opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa. Samalla sovitaan, mitkä yleis- ja ammattialakohtaiset valmiuden ovat arvioinnin kohteena. Tavoitteiden asettamisessa otetaan huomioon opiskelijan koulutusvaihe.

Työssäoppimisen arvioinnista päättävät opetuksesta vastaava opettaja ja työnantajan nimeämä henkilö. Arviointiin osallistuvat työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija.

Tarvittaessa palautetta voivat antaa myös asiakkaat, työtoverit tai muut mahdolliset opiskelua seuranneet tahot. Työssäoppimisen arviointia tehdään monipuolisesti ja säännöllisesti työssäoppimisen alussa, sen aikana ja jakson päättyessä. Yleisestä arvioinnin koostamisesta, esimerkiksi arviointikeskusteluista sovitaan ennakkoon.

Hyvä arviointi on:

- johdonmukaista, luotettavaa, pysyvää ja ennakoitavissa olevaa
- oikeudenmukaista = arvio on suhteessa opiskelijan ikään ja kehitysvaiheeseen
- läpinäkyvää niin, että jokaisen tiedossa on arvioinnin perusteet, jokaisella on mahdollisuus tarkistaa oma arviointinsa ja keskustella arvioinnista
- kehittävää; arvioinnin motiivi on oppimisen tukeminen ja opetusjärjestelyjen kehittäminen

Opiskelijoiden oppimista ja työskentelyä tulee arvioida monipuolisesti. Arviointimenetelmät tulee valita siten, että ne mittaavat asetettujen tavoitteiden saavuttamista, soveltuvat käytettyihin opiskelumenetelmiin ja tukevat opiskelijan oppimista.

Opiskelijan on voitava näyttää osaamisensa itselleen parhaiten soveltuvalla tavalla. Työssäoppimisen arvioinnissa voidaan käyttää esimerkiksi seuraavia menetelmiä: keskustelu, oppimistehtävät, portfolio, oppimispäiväkirja, työnäyte, video, sanelu, verkkofoorumi, 360 arviointi ja näyttö.

Arvioinnin on perustuttava itsearviointiin sekä opiskelijan että opettajan väliseen arviointikeskusteluun, jolloin työssäoppimisen ajanjaksolla myös työpaikkaohjaajat osallistuvat.

Arviointikeskustelun tavoitteena on tukea opiskelijan itsetuntemuksen kehittymistä, jotta hän voi kehittyä oman ammatillisen kasvunsa ja osaamisensa arvioijana. Opiskelijaa rohkaistaan asettamaan itselleen tavoitteita, arvioimaan ja kuvailemaan sanallisesti omaa edistymistään. Opiskelijalla on oikeus välittömään, rehelliseen ja yksityiskohtaiseen palautteeseen; näin opiskelijaa ohjataan tiedostamaan omat vahvuutensa ja kehittymishaasteensa. (Opetushallitus. 2003. Toim. Kinnunen, E. ja Halmevuori, T. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen).

4.3.2 Dokumentointi

Työssäoppimista ohjaava opettaja vastaa tarpeellisten työssäoppimisdokumenttien toimittamisesta arkistoitavaksi, sekä työssäoppimistietojen ja arvosanojen viennistä oppilaitoksen opiskelijahallinto-ohjelmaan viimeistään kahden viikon kuluttua arviointitilaisuudesta.

Ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnit kirjataan arviointilomakkeelle arviointikeskustelun yhteydessä opintokokonaisuuksittain ja arviointikohteittain. Arvioinnissa mukana ollut opettaja huolehtii ja vastaa arviointilomakkeen toimittamisesta oppilaitokseen ja arviointitietojen kirjaamisesta opiskelijahallintojärjestelmään. Arviointilomakkeita säilytetään vähintään kuuden kuukauden (6 kk) ajan tutkinnon suorittamisesta.

5. ERILAINEN OPPIJA TYÖSSÄOPPIMASSA

Kiinnostuksemme erilaisiin oppijoihin lähtee omien kokemustemme kautta, koska työssään opettaja kohtaa entistä useammin erilaisia ja eri lähtökohdista tulevia oppijoita. Ohjattavat ryhmät ovat entistä enemmän heterogeenisiä ja tämä asettaa opettajille uusia haasteita omaan työhön. Opettajalta vaaditaan erilaisia ohjaus- ja tukitoimia, joiden avulla oppijalla on mahdollisuus koulutuksen ja tutkintojen läpäisemiseen.

Ammatillisissa oppilaitoksissa on opiskelijoita, jotka tarvitsevat tukea opinnoissaan. Erilainen oppija käsite on yleisessä käytössä ja kattaa sekä erityisopetuksessa olevat opiskelijat ja kaikki ne opiskelijat, joiden opintojen sujumiseen on kiinnitettävä erityistä huomiota. Oppimisvaikeuksien tunnistaminen on tärkeää. Opettajalla tulee olla tietoa erilaisista oppimisvaikeuksista. Hänen tulee hallita oppimisprosessin yksilöllisyys ja löytää erilaisia keinoja henkilökohtaisen oppimisen tueksi. Erilaisuus voi perustua myös opiskelijoiden erilaisiin oppimistyylihin. Erilaiset oppimistyyli- ja oppimisvaikeudet on osattava huomioida myös työssä oppimisen toteuttamisessa ja näyttöjen järjestämisessä. Lievät oppimisvaikeudet, luki-vaikeudet, sosiaaliset ongelmat ja käyttäytymiseen liittyvät ongelmat ovat tavallisia. Ammatillisten oppilaitosten opiskelijoista lähes kolmanneksella arvioidaan olevan oppimisvaikeuksia. Opiskelijan tukeminen työssäoppimisen aikana on siis todella tärkeää.

Erityisopiskelija on oppilas, jolla on erityinen tarve erityisiin opetus- ja /tai opiskelijahuolto- ja palveluihin. Erityisopiskelijaksi nimetään henkilöitä, joilla on kehityksen viivästyminen, vamma tai sairaus, tunne-elämän häiriö tai laaja-alaisia oppimisvaikeuksia. Erityisopiskelijaksi nimeäminen on jokaisen oppilaitoksen vastuulla (Kero, Leskinen, Mielonen, Piha & Vehkomäki, 2004, 11). Erilaisiksi oppijoina nimitetään niitä henkilöitä, joilla ei ole perusteita ns. viralliseen erityisopiskelijastatukseen, mutta joilla on opiskeluun ja oppimiseen liittyviä vaikeuksia ja jotka tarvitsevat opiskelun aikana yksilöllistä tukea (Pajukoski, Tuomi & Koskinen, 2004, 6; Kero ym. 2004, 12).

Oppimisvaikeuksissa on usein kyseessä yksilölle tyypillinen ominaisuus, erilainen tapa prosessoida tietoa. Oppimisvaikeuksien eri muotoja ovat mm. lukemisen ja kirjoittamisen vaikeudet, matematiikan vaikeudet, puheen ja kielen kehityksen ongelmat, hahmottamisvaikeudet, motoriset vaikeudet ja tarkkaavaisuushäiriöt (Kero ym.2004, 12).

Oppimisvaikeus ei kuitenkaan estä oppimasta. Oppiminen voi tapahtua eri tavalla ja eri tahtiin kuin opiskelijalla, jolla ei ole oppimisvaikeutta. Oppiminen edellyttää oppimisvaikeuden huomioimista sekä yksilöllistä tukea ja ohjausta oppimisprosessin aikana (Pajukoski ym.2004, 12 – 14).

Oppimisvaikeuksia kohdatessa tulisi etsiä erilaisen oppijan yksilöllisiä vahvuuksia, kuten esim. oppimistyyli ja tapa oppia. Vahvuudet voivat olla avain vaikeuksien ylittämiseen (Pajukoski ym.2004, 12 – 14).

Jokaisella opiskelijalla tulee olla erilaisista oppimisedellytyksistä riippumatta yhdenvertaiset mahdollisuudet osallistua ammatilliseen koulutukseen. Ammatillisen koulutuksen jälkeen jokaisen tulee sijoittua työhön ja yhteiskuntaan täysivaltaisena kansalaisena erilaisuudesta huolimatta.

Opiskelutavoitteet ovat erilaisella opiskelijalla ammatillisessa opetuksessa samat kuin ns. ”normaalilla opiskelijalla”. Työssäoppimisen tavoitteet ovat myös samat molemmilla opiskelijaryhmällä. Erilaisen oppijan kohdalla voidaan suorittaa erityisjärjestelyjä tapauskohtaisesti.

Opiskelijoilla saattaa olla hyvinkin erilaisia – elämäntilanteesta tai koulutuspohjasta johtuvia – lähtökohtia opinnoilleen. Työssäoppiminen ja joustava opiskelijan ohjaus mahdollistavat opintojen yksilöllisen räätälöinnin ja ylläpitävät motivaatiota muuttuvissakin olosuhteissa.

Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tulisi yhdessä suunnitella ja keskustella työssäoppimisjakson tavoitteista opiskelijan oppimista tukevaksi. Työpaikkaohjaajan tulee kannustavasti kartoittaa opiskelijan tavoitteet kullekin oppimisjaksol-

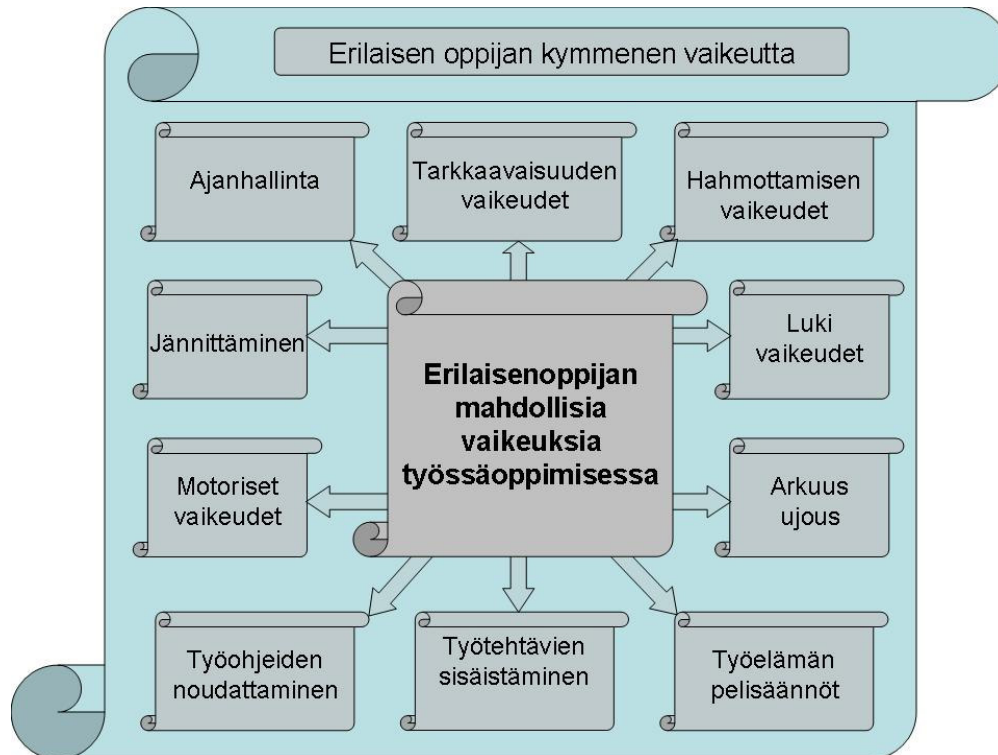
le. päämääräpyrkimys tulee asettaa yhteistyössä opiskelijan saavutettavissa oleviin tavoitteisiin realistisesti.

Opiskelijalle voidaan tehdä erityisjärjestelyjä työssäoppimisjakson aikana tai järjestää erilaisin keinoin enemmän tukea, oppimisen tavoitteita muuttamatta. Joskus voidaan jonkin opintokokonaisuuden tavoitteita mukauttaa. Tällöin tavoitteet kannattaa mukauttaa myös työssäoppimispaikassa. Työpaikkaohjaajan tulee olla ammattitaitoinen ja erityisen motivoitunut perehdyttämään, opastamaan ja tukemaan erilaisia työssäoppijoita. Moni taitava työntekijä ei välttämättä ole hyvä ohjaaja.

Oppiminen on varsinkin erilaiselle oppijalle kontekstisidonnainen tapahtuma. Saatamme oppilaitosympäristössä uskoa opitun olevan hallussa, mutta olosuhteiden muuttuessa opitut asiat on selittämättömästi kadonneet. Opitun siirtäminen uuteen tilanteeseen on vaikeaa. Erityisopiskelija tarvitsee usein runsaasti harjoitusta ja toistoja, jotta opittava asia automatisoituu. Oppimisen ongelmat voivat myös aktivoitua uudessa ympäristössä. Näin voi käydä työssäoppimisjakson alettua. Opiskelija on selvinnyt aiemmin tutussa ja turvallisessa oppilaitosympäristössä työtehtävien kanssa, mutta uusi ympäristö saa opiskelijan lukkiutumaan.

Erityisopiskelijalle työssäoppiminen on mahdollisuus. Se motivoi usein opiskeluun ja tarjoaa työllistymismahdollisuuksia. Todellisissa työtilanteissa osoitettu osaaminen ja työelämässä saatu palaute ovat hyvin monelle opiskelijalle arvokkaampaa, kuin oppilaitoksessa saatu palaute ja arviointi. Onnistumiset vahvistavat itsetuntoa ja antavat itseluottamusta selviytyä uusissa tilanteissa. Työssäoppiminen tarjoaa toimivan mahdollisuuden suorittaa opinnot yksilöllisen opintosuunnitelman mukaan. Tämä mahdollisuus motivoi erityisesti koulutuksen valtavrasta syrjäytymisvaarassa olevia opiskelijoita. Erityisopiskelijoiden opiskeluun työssäoppiminen tuo koulutuksellista tasa-arvoa ja edistää oppimista todellisten työtilanteiden kautta ja tukee myös opiskelijan ammatillista kasvua.

Seuraavassa kaaviossa esitetään erityisopiskelijan mahdollisia vaikeuksia työssäoppimisessa (Kero ym.2004,10)



Kuva 3. Erityisopiskelijan mahdollisia vaikeuksia työssäoppimisessa

5.1 Työssäoppimisen onnistumiseen vaikuttavia tekijöitä

Työssäoppimisen tavoitteelliseen onnistumiseen vaikuttavat monet ympäristötekijät merkittävästi. Eri tekijöitä ei voida asettaa tärkeysjärjestykseen, mutta jokainen osa-alue on merkityksellisestä päämäärään pyrkimistä.

Toimiva yhteistyö oppilaitoksen ja työssäoppimispaikan henkilöstön kanssa, opettajalta ja työpaikkaohjaajalta saatava ohjaus ja tuki ovat merkittävässä asemassa työssäoppimisen tavoitteelliseen onnistumiseen. Lisäksi se, miten työssäoppija otetaan vastaan työyhteisöön vaikuttaa oleellisesti työssäoppimisen onnistumiseen. Tärkeässä roolissa ovat myös muiden opiskelijoiden vertaistuki, sekä opiskelijahuolto.

Opiskelijan opintojen ohjauksen välineenä toimii henkilökohtainen opiskelusuunnitelma (HOPS). Lain mukaan jokaisella ammatillisessa koulutuksessa opiskelevalla opiskelijalla tulee olla henkilökohtainen opetussuunnitelma.

Erityisopiskelijoille tulee laatia henkilökohtainen opetuksen järjestämistä koskeva suunnitelma (HOJKS), jossa määritellään opiskelun yksilölliset tukitoimet. Henkilökohtainen opetussuunnitelma sisältää opiskelijan työssäoppimisen suunnitelman (TOPS), johon määritellään mm. työssäoppimiselle asetetut odotukset, tavoitteet ja työssäoppimiseen liittyvä tuentarve.

Aikuisopiskelijoilla tehdään henkilökohtaistamissuunnitelma. Henkilökohtaistaminen tarkoittaa tutkinnon suorittajan ja opiskelijan ohjaus-, neuvonta-, opetus- ja tukitoimien asiakaslähtöistä suunnittelua ja toteutusta. Henkilökohtaistaminen sisältyy tutkinnon suorittamisen eri vaiheisiin. Henkilökohtaistaminen alkaa tutkinnon suorittajan ensimmäisestä yhteydenotosta ja päättyy tutkinnon tai sen osan valmistuttua” (Rikkinen ym.2004, 30; Rikkinen 2006).

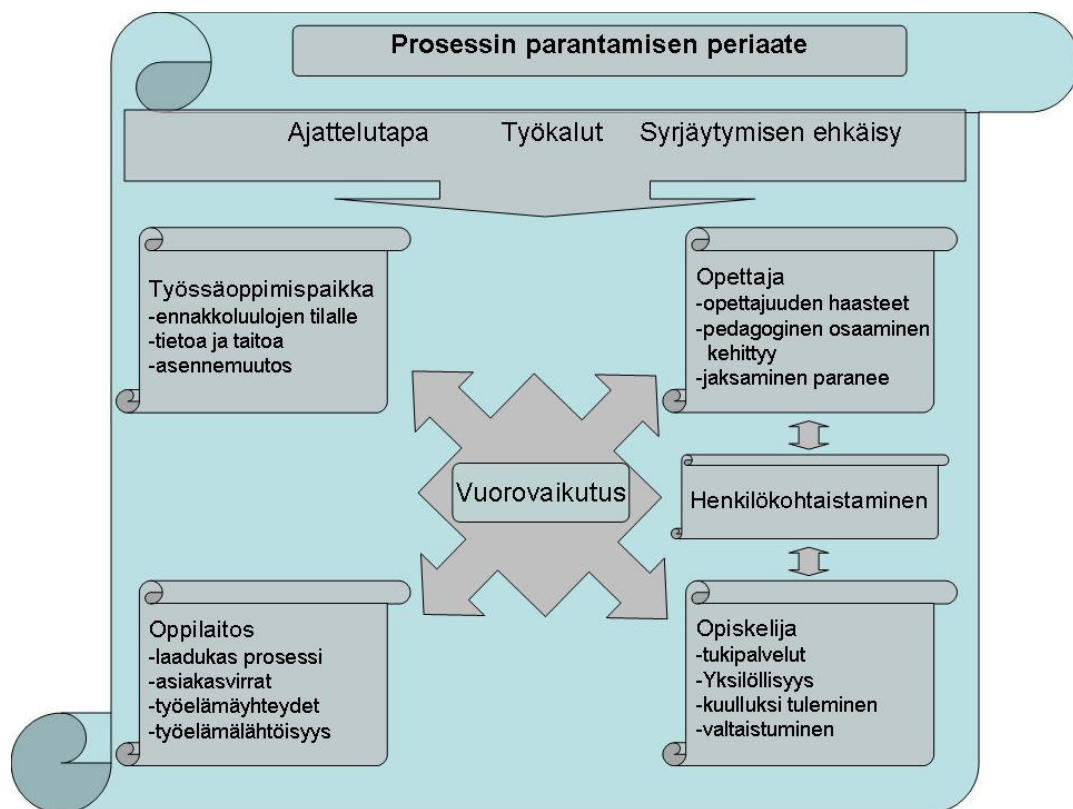
5.2 Erityistä tukea tarvitsevan oppijan työssäoppimisen ohjaaminen

On tärkeää että tunnistetaan oman ja lähi piirin sekä työpaikan asenteet erilaisuutta kohtaan. Erilaiselle työssäoppijalle tulisi antaa mahdollisuus ja tilaa oppimiselle. Opettajan ohjauksen avulla on mahdollista tunnistaa opiskelijan yksilölliset tarpeet, jolloin tiedostetaan oppijan omat vahvuudet ja voimavarat sekä oppimistyyli. Kartoittamalla oppijan ammatillisten perusvalmiuksien taso sekä selvittää oppiskelijan omat tarpeet ja odotukset työssäoppimisjakson suhteen. Lisäksi tulisi selvittää kuinka oppija sietää epäonnistumisia ja epävarmuutta, samoin erilaisten ympäristöärsykkeiden sietokyky on hyvä kartoittaa.

Työpaikkaohjaajan tulee toimia tiedonsiirron linkkinä oppilaitoksen ja työpaikan välillä. Työpaikkaohjaaja voi tiedustella oppijalta itseltään työssäoppimiseen liittyvistä tekijöistä, jotka voivat vaikuttaa ja edistää työssäoppimista. Mahdollisten ongelmien ja oppimisvaikeuksien ilmetessä työyhteisön tulee osata menetellä sovitulla tavalla.

5.3 Työssäoppimisen ohjausprosessi

Ennen työssäoppimisen alkamista valmennetaan opiskelijaa työssäoppimisen jaksolle ja valitaan opiskelijalle sopiva työpaikka huolellisesti. Työssäoppimisjakson alussa perehdytetään opiskelija ja tarkennetaan tops. Työssäoppimisen aikana varmistetaan riittävä ohjaus ja tuki yhteistyössä eri tahojen kanssa. Lopussa suoritetaan arviointikeskustelu ja opiskelijan itsearviointi. Työssäoppimisjakson jälkeen käsitellään palautetta ja pyritään hyödyntämään saadut opit seuraavassa jaksossa.



Kuva 4. Erityisopiskelija työssäoppimassa

Opiskelijan huomioiminen kaikissa pienissäkin opiskelujen onnistumisissa on tärkeää, kuten myös opiskelijan oman aktiivisuuden, luovuuden ja sitkeyden kannustaminen. Huomioidaan opiskelija yksilöllisesti, pohditaan opittuja asioita työssäoppimisen aikana. Ohjaaja toimii empaattisesti ja kuuntelee opiskelijaa sekä jarruttaa tarvittaessa, jos mennään liian suurella ja hallitsemattomalla nopeudella

eteenpäin. Työpaikkaohjaaja jäsentää työssäoppimisen tavoitteita ja oppimista jakson aikana. Kiiruhdetaan hitaasti, pala kerrallaan ja annetaan aikaa oppimiselle. Ollaan kärsivällisiä ja annetaan opiskelijalle suoritettavaksi selkeitä työtehtäviä ja myöhemmässä vaiheessa selkeitä työkokonaisuuksia. Taitojen ja tehtävän antamien haasteiden tulee olla tasapainossa, ettei työssäoppija kyllästy eikä ahdistu, vaan pystyy nauttimaan onnistumisestaan.

Arviointi suoritetaan avoimesti, kannustaen ja sanallisesti. Arviointia suoritetaan jatkuvasti ja ohjataan opiskelijaa itsearviointiin.

Työssäoppimisen organisoinnissa tulee huomioida työssäoppimisen jaksotus opiskelijan lähtökohdista, jolloin sovitaan myös toimintatavoista.

Resursoidaan riittävästi aika, tiedotetaan opiskelijan osaaminen työpaikkaohjaajalle. Toimitaan hyvässä yhteistyössä kaikkien tahojen kanssa

5.4 Opiskelijan tehtäviä

Uusi elämän tilanne on luonnollisesti haasteellinen. Opiskelun onnistuminen on varmempaa, jos tiettyihin perusasioihin on jo voinut vaikuttaa. Ennen työssäoppimisjaksoa työpaikalla käynti on koettu hyvin toimivaksi. Opiskelijalle on myös eduksi perehtyä työssäoppimiseen ennen jakson alkua ja toimia työssäoppimissopimuksen mukaisesti. Opiskelijan tulee kertoa työnantajalle opettajan tuella mahdollisista sairauksista tai muista seikoista (lukihäiriö), jotka tulee huomioida työssäoppimista suunniteltaessa.

6. TYÖSSÄOPPIMISEN NYKYTILAN KARTOITUS

Kysely koostui työssäoppimisen tilaa koskevista mielipideväittämissä ja avoimista kysymyksistä työssäoppimisen ja sen ohjauksen kehittämiseksi. Kysymyksiin vastattiin asteikolla 1 – 5. Numerointien tarkoittaessa; 1 täysin eri mieltä, 2 jokseenkin eri mieltä, 3 ei saamaa mieltä eikä eri mieltä, 4 jokseenkin samaa mieltä ja 5 tarkoittaa täysin samaa mieltä.

Laatimamme kysymykset peilasivat Opetushallituksen määrittämiä osapuolten vastuita ja velvollisuuksia.

6.1 Kyselystä saadut tulokset

Kyselyt suunnattiin neljälle eri työssäoppimisen osapuolelle, työnantajille, työpaikkaohjaajille, opettajille sekä oppilaille. Kysely lähetettiin Sakky:n Inreo tiedonkeruujärjestelmän kautta rajatusti Sakky:n, Ysao:n, Kuopion Talouskoulun opettajille ja oppijoille sekä työssäoppimispaikkojen työnantajille ja työpaikkaohjaajille sähköpostitse.

Kyselyjä lähetettiin yhteensä 466 henkilölle, joista työnantaja oli 46, työpaikkaohjaajia 52, opettajia 117 ja oppilaita 251. Kyselyyn työnantajista vastasi 43,5 %, työpaikkaohjaajista 46,2 %, opettajista 31,6 % ja oppilaita 19,1 %.

6.1.1 Työnantaja

Suurin osa vastanneista työnantajista oli Tekniikan ja Liikenteen alalta. Heidän edustamansa yritys oli toiminut alalla yli 10 vuotta ja vastaaja oli toiminut työnantajan edustajana ko. yrityksessä yli kuusi vuotta.

Työnantajat kokevat työssäoppimisjärjestelmän kehittävän opiskelijan ammattitaitoa, sekä antavan mahdollisuuden rekrytoida ja perehdyttää uusia työntekijöitä. Työnantajat ovat sopineet kirjallisesti työssäoppimisesta oppilaitoksen kanssa, sekä olivat osallistuneet oppilaan oppimisen arviointiin ja dokumentointiin. Työn-

antajien näkemysten mukaan työpaikat tarjoavat opettajille tilaisuuden alan kehittymisen seuraamiseen ja työelämätuntemuksen lisäämiseen. Lisäksi työnantajat tiedostavat, että työpaikkaohjaajalle ei ole resursoitu riittävästi aikaa työssäoppijan ohjaamiseen.

Avoimilla kysymyksillä työnantajilta kysyttiin, kuinka he kehittäisivät työssäoppimista sekä työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Työnantajien näkemysten mukaan työssäoppimisesta tulisi tehdä oppilaitosten kanssa suunnitelmia, joista ilmeni työpaikkojen tulevaisuuden tarpeet, tavoitteet sekä tulevaisuuden osaamiselle asetetut vaatimukset. Tämä on työnantajien mielestä tärkeää, koska he kokevat työssäoppimisen suunnitelmallisuudessa olevan puutteita. Työssäoppimisen suunnittelussa tulisi huomioida entistä enemmän alalla tapahtuvien muutosten mukanaan tuomat haasteet. Työnantajien mielestä oppilaitokset voisivat hyödyntää työelämän asiantuntijoita oppilaitoksessa tapahtuvassa opetuksessa. Työssäoppimisen ohjaamiseen työnantajat toivovat lisää resursseja oppilaitokselta.

Taulukko 1. Yhteenveto työnantajille suunnatuista mielipideväittämistä

KYSYMYKSET	Kone- ja metallitekniikka	Liikenne	MaRaTa	Muu	Toimiala, yht.
Opiskelija on perehdytetty työhön ja työssä käytettäviin välineisiin. (n=20)	3,60	4,89	4,00	4,75	4,45
Opiskelija on perehdytetty työpaikan työturvallisuusmääräyksiin. (n=20)	3,60	4,56	4,50	4,25	4,25
Opiskelijan oppimisen ja kehittymisen arviointi dokumentoidaan. (n=20)	3,40	3,78	3,50	4,25	3,75
Opiskelijan oppimista ohjataan ja arvioidaan työpaikalla. (n=20)	3,80	4,78	4,00	4,50	4,40
Opiskelijan työssäoppimisen jaksolle asetettuja tavoitteita seurataan. (n=20)	2,80	4,33	4,00	4,00	3,85
Työpaikalla on neuvoteltu työssäoppimisen periaatteista työntekijöiden kanssa. (n=20)	2,60	3,89	5,00	3,50	3,60
Työpaikalla on nimetty vastuullinen työpaikkaohjaaja(t). (n=20)	3,80	4,78	4,50	4,75	4,50
Työpaikan edustajana olen voinut tutustua oppilaitoksen toimintaan. (n=20)	3,60	2,78	4,00	4,00	3,35
Työpaikka tarjoaa opettajille tilaisuuden alan kehittymisen seuraamiseen ja työelämäntuntemuksen lisäämiseen. (n=20)	3,80	4,22	5,00	4,25	4,20
Työpaikkaohjaajalle on resursoitu riittävästi aikaa opiskelijan ohjaukseen. (n=20)	2,20	4,11	2,50	3,00	3,25
Työssäoppimisjärjestelmä kehittää työpaikan ja oppilaitoksen yhteistoimintaa. (n=20)	4,00	4,22	4,50	4,25	4,20
Työssäoppiminen antaa mahdollisuuden rekrytoida ja perehdyttää uusia työntekijöitä. (n=20)	4,20	4,78	4,50	4,25	4,50
Työssäoppimisesta on sovittu kirjallisesti oppilaitoksen kanssa. (n=20)	3,80	4,78	4,50	4,75	4,50
Työssäoppimisjärjestelmä kehittää opiskelijan ammattitaitoa. (n=20)	4,20	4,78	5,00	4,50	4,60
Työssäoppimisjärjestelmä kehittää työpaikan osaamista. (n=20)	3,40	4,11	4,00	3,75	3,85

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että työnantajien näkemyksen mukaan työssäoppimisjärjestelmä on nykyisellään toimiva. Järjestelmä noudattelee Oph:n asettamia tavoitteita työssäoppimisesta. Vertailtaessa eri alojen vastauksia, voimme todeta, että työssäoppiminen toimii Liikenteen ja MaRaTa:n aloilla Kone- ja metallitekniikkaa paremmin. Tähän voi olla syynä MaRaTa:n ja Liikenteen alalla pidempään toiminut työssäoppimisjärjestelmä. Näillä aloilla työssäoppiminen onkin lähtenyt yrityksen tarpeista.

Yhteenvetotaulukossa kohdassa Muu olevat vastaukset kuuluvat kohtaan MaRaTa.

6.1.2 Työpaikkaohjaajat

Suurin osa vastauksista tuli Kone- ja metallitekniikan ja Liikenteen alalta. Vastaukset olivat työskennelleet alalla yli kymmenen vuotta, mutta suurimmalla osalla heistä ei ole työpaikkaohjaajakoulutusta. He ovat tutustuneet opiskelijoiden työssäoppimiselle asetettuihin tavoitteisiin. Toisaalta he eivät ole selvillä kaikista tut-

kintokohtaisista tavoitteista, eivätkä he ole osallistuneet työssäoppimisjakson ennakosuunnitteluun. Työpaikkaohjaajat kokevat olevansa avainasemassa välittäessään osaamistaan työssäoppijalle ja kokevat ohjauksen mielekkäänä osana omaa työtään. Lisäksi he kokevat työssäoppimisen ohjaamisen kehittävän heidän omaa ammattitaitoaan. Työssäoppimisen ohjaamisen yhdeksi keskeisemmäksi ongelmaksi he nimeävät ohjaamiselle varatun ajan riittämättömyyden.

Avoimilla kysymyksillä työpaikkaohjaajilta kysyttiin, kuinka he kehittäisivät työssäoppimista sekä työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Työpaikkaohjaajat toivoivat opettajien olevan suoraan yhteydessä työssäoppijan ohjaamiseen liittyvissä asioissa heihin. Nykyinen tilanne on hankala, koska nyt yhteydenotot tapahtuvat esimiehiin ja viesti kulkee vasta sen jälkeen heidän välityksellään työpaikkaohjaajille. Yhtenä keskeisimmistä kehittämis ehdotuksista oli, että työssäoppimisen eri osapuolten kesken pidettäisiin työssäoppimisjakson ennakosuunnittelupalaveri. Heidän mielestään tämä on tärkeää, että saataisiin ennakkotiedot opiskelijan osaamisesta ja työssäoppimisjaksolle asetetuista tavoitteista.

Taulukko 2. Yhteenveto työpaikkaohjaajille suunnatuista mielipideväittämisistä

KYSYMYKSET	Kone- ja metallitekniikka	Sähkötekniikka	Liikenne	MaRaTa	Muu	Toimiala, yht.
Koen olevani työpaikkaohjaajana avainasemassa välittäessäni osaamistani työssäoppijalle. (n=24)	3,33	4,00	4,33	3,00	2,75	3,50
Koen työpaikkaohjaajana toimimisen mielekkäänä. (n=24)	3,25	3,00	3,83	5,00	3,25	3,46
Minulla on ollut mahdollisuus tutustua oppilaitoksen toimintaan. (n=24)	2,58	4,00	2,50	4,00	1,25	2,46
Minulla on ollut riittävästi aikaa työssäoppijan ohjaamiseen. (n=24)	2,25	2,00	2,17	4,00	2,75	2,38
Olen antanut oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä. (n=24)	2,83	4,00	2,67	3,00	1,75	2,67
Olen laabinut työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaisia oppimistehtäviä. (n=24)	2,33	2,00	1,83	4,00	2,00	2,21
Olen osallistunut opiskelijan työssäoppimisjakson ennakkosuunnitteluun. (n=24)	1,92	2,00	2,50	3,00	2,00	2,13
Olen osallistunut työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä yhteistyössä oppilaitoksen kanssa. (n=24)	1,92	2,00	1,50	2,00	1,50	1,75
Olen perehdyttänyt ja ohjannut opiskelijaa ja antanut hänelle kehittävää palautetta. (n=24)	3,42	2,00	4,00	5,00	3,00	3,50
Olen selvillä oppilaitoksen tehtävästä ja tutkintokohtaisista opetussuunnitelmista. (n=24)	2,75	2,00	3,00	5,00	3,00	2,92
Olen selvittänyt opiskelijalle, kuinka työyhteisö toimii ja kehittyy. (n=24)	3,75	3,00	3,33	5,00	3,00	3,54
Olen tutustunut opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin. (n=24)	3,42	4,00	3,00	5,00	3,25	3,38
Toimiminen työpaikkaohjaajana on kehittänyt omaa ammattitaitoani. (n=24)	3,33	2,00	4,17	4,00	3,25	3,50
Työyhteisö tietää työssäoppijan tulosta työpaikalle. (n=24)	3,75	5,00	3,83	5,00	3,75	3,88
Yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa on ollut toimiva. (n=24)	3,00	3,00	3,33	5,00	2,00	3,00

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että työpaikkaohjaajien näkemyksen mukaan työssäoppimisjärjestelmässä on kehitettävää. Työpaikkaohjaajat eivät ole päässeet vaikuttamaan työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksissä yhteistyössä oppilaitosten kanssa. He eivät myöskään ole laatineet opiskelijoille oppimistehtäviä toivotulla tavalla. Selvityksen mukaan näyttää siltä, että työpaikkaohjaajien kohdalla alakohtaiset erot ovat hyvin pieniä.

Yhteenvetotaulukossa kohdan Muu vastaukset kuuluvat kohtaan MaRaTa.

6.1.3 Opettajien näkemykset

Kyselyyn vastanneista opettajista suurin osa oli Kone- ja metallitekniikan alalta, loppujen vastauksien jakaantuessa tasaisesti eri alojen kesken. Opettajille työssäoppimispaikat olivat pääsääntöisesti tuttuja, lisäksi lähes kaikki opettajat koke-

vat voivansa varmistaa työpaikan soveltuvuuden työssäoppimispaikaksi. Työssäoppimisjakson roolit ja vastuut oli työpaikkaohjaajalle pystynyt selvittämään yli puolet vastanneista. Vain viisi vastaajaa vastasi kielteisesti. Myös oppilaalle roolit ja vastuut pystyi enemmistö selvittämään, vain pari opettajista ei osannut kertoa kantaansa.

Taulukko 3. Yhteenveto opettajille suunnatuista mielipidevääntämisistä.

KYSYMYKSET	Kone- ja metalliteknikka	Sähkötekniikka	Liikenne	MaRaTa	Muu	Koulutusala, yht.
Olen antanut työnantajalle ja työpaikkaohjaajalle tarvittavat tiedot opiskelijasta, hänen opetus suunnitelmastaan ja tavoitteistaan. (n=37)	4,00	4,13	3,50	4,33	4,00	4,00
Olen antanut työssäoppimispaikalla opiskelijalle tarvittavan tuen ja ohjauksen. (n=37)	3,88	4,00	3,50	3,67	2,00	3,76
Olen arvioinut opiskelijan tekemät oppimistehtävät. (n=37)	3,56	3,63	3,17	4,17	4,00	3,62
Olen laatinut oppimistehtävät ja selvittänyt niiden tavoitteet opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle. (n=37)	3,25	3,25	3,83	4,17	3,00	3,49
Olen ollut työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tavoitettavissa. (n=37)	4,44	4,88	4,67	4,67	4,00	4,59
Olen osallistunut opiskelijan ohjaukseen ja palauttekeskusteluun työssäoppimisjaksolla yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa. (n=37)	3,81	4,13	2,67	4,00	2,00	3,68
Olen pystynyt selvittämään opiskelijalle roolit ja vastuut. (n=37)	4,31	4,25	3,83	4,50	4,00	4,24
Olen pystynyt selvittämään työpaikkaohjaajalle roolit ja vastuut ennen työssäoppimisjakson alkua. (n=37)	3,75	3,75	3,67	3,50	2,00	3,65
Olen pystynyt tukemaan oppilasta henkilökohtaisten tavoitteiden suunnittelussa. (n=37)	3,94	4,13	4,00	4,00	2,00	3,95
Olen suunnitellut yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaiset tehtävät. (n=37)	3,50	3,38	3,33	3,83	2,00	3,46
Olen tukenut työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä. (n=37)	3,63	4,25	3,17	3,83	2,00	3,68
Olen voinut kehittää omaa ammattitaitoani opiskelijan työssäoppimisjakson aikana. (n=37)	3,19	3,88	2,67	3,67	3,00	3,32
Olen voinut vaikuttaa siihen, mitä opiskelija työpaikalla oppii. (n=37)	3,19	3,13	2,33	3,50	1,00	3,03
Pystyn ennalta varmistamaan työpaikan soveltuvuuden työssäoppimispaikaksi. (n=37)	4,00	4,25	3,50	4,17	3,00	3,97
Tunnen alani työssäoppimispaikat. (n=37)	4,13	4,50	4,00	4,67	5,00	4,30
Työssäoppijan ohjaamiseksi on varattu riittävästi aikaa. (n=37)	2,94	3,25	1,67	2,83	1,00	2,73
Työssäoppijat ovat päässeet tekemään tavoitteen mukaisia tehtäviä. (n=37)	3,44	3,50	3,67	3,83	2,00	3,51

Opettajista yli puolet oli joko samaa tai täysin samaa mieltä, kun kysyttiin ovatko he suunnitelleet yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaiset tehtävät. Eri mieltä oli kahdeksan vastaajaa ja kymmenen ei osannut sanoa kantaansa. Opettajat kokivat, ettei työssäoppijan oh-

jaamiseen ollut varattu heille riittävästi aikaa. Vain kolme vastaajaa oli täysin sitä mieltä, että aikaa ohjaukseen oli varattu riittävästi.

Yhteenvetotaulukossa kohdassa Muu on yhden vastaajan vastaus, joka kuuluu kohtaan Sähkötekniikka.

6.1.4 Opiskelijat

Suurin osa vastaajista oli Kone- ja metallitekniikan ja MaRaTa:n alalta ja heidän keskimääräinen työssäoppimisjakson laajuus oli 3-6 kuukautta. Vastaajista yli puolet oli 16–20 vuotiaita, kolmannes vastaajista oli 21–35 vuotiaita ja loput näitä vanhempia. Ammatillisessa aikuiskoulutuksessa heistä opiskeli 55 % ja toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa 45 %.

Taulukko 4. Yhteenveto opiskelijoille suunnatuista mielipidevääntämistä.

KYSYMYS	Kone- ja metallitekniikka	Sähkötekniikka	Liikenne	MaRaTa	Muu	Koulutusala, yht.
Arviointi perustui siihen, kuinka hyvin olin saavuttanut tavoitteet. (n=38)	3,80	4,00	3,67	3,58	4,00	3,71
Asetin itselleni tavoitteita työssäoppimisjaksolle. (n=38)	3,47	4,00	3,78	4,17	4,00	3,79
Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa työssäoppimispaikan valintaan. (n=38)	4,60	3,00	3,22	4,42	5,00	4,18
Minulle oli nimetty työpaikkaohjaaja. (n=38)	3,73	5,00	3,89	4,83	4,00	4,16
Minut perehdytettiin työhön ja työssä käytettäviin välineisiin. (n=38)	3,87	3,00	3,67	4,17	5,00	3,92
Minut perehdytettiin työssäoppimispaikan työturvallisuusmääräyksiin. (n=38)	3,80	3,00	3,00	3,83	5,00	3,63
Ohjaajani oli tietoinen työssäoppimiseni tavoitteista. (n=38)	3,33	4,00	3,89	4,08	4,00	3,74
Ohjaukseeni oli riittävästi aikaa. (n=38)	3,93	4,00	2,78	4,00	4,00	3,68
Sain osallistua työssäoppimisjakson suunnitteluun. (n=38)	3,27	3,00	2,89	3,67	4,00	3,32
Sain riittävästi ohjausta ja tukea ohjaavalta opettajaltani. (n=38)	3,80	3,00	3,89	4,08	3,00	3,87
Sain riittävästi ohjausta ja tukea työpaikkaohjaajalta. (n=38)	3,93	4,00	3,44	4,08	4,00	3,87
Sain riittävästi ohjausta työssäoppimispaikalla. (n=38)	4,20	4,00	3,33	4,25	5,00	4,03
Sain riittävästi tietoa työssäoppimisen tavoitteista ennen jakson alkua. (n=38)	3,67	2,00	3,67	4,17	4,00	3,79
Teoriaopintojen ja työssäoppimisen jaksoitus oli sopiva. (n=38)	3,80	2,00	3,78	3,83	4,00	3,76
Työssäoppiminen kehitti ammattitaitoani. (n=38)	4,40	5,00	4,00	4,25	5,00	4,29
Työssäoppimisen arviointi oli oikeudenmukaista. (n=38)	4,07	4,00	4,00	4,08	4,00	4,05
Työssäoppimisen arviointikriteerit olivat selkeät. (n=38)	3,73	3,00	3,89	4,00	4,00	3,84
Työssäoppimisjaksolla pystyin soveltamaan teoriassa opittua käytäntöön. (n=38)	3,67	2,00	4,11	4,17	4,00	3,89
Työyhteisössä oltiin kiinnostuneita ja motivoituneita opiskelijoiden ohjaukseen. (n=38)	3,73	4,00	3,44	4,00	4,00	3,76

Eri koulutusaloista muut kuuluvat MaRaTa:n piiriin, sähkötekniikkaa ei voida huomioida tässä selvityksessä alhaisen vastaajamäärän vuoksi (n=2).

Kyselyn perusteella voidaan todeta, että opiskelijat kokivat saavuttaneensa työssäoppimisjaksolle asettamansa tavoitteet sekä jakson arvioinnin oikeudenmukai-

seksi. Opiskelijoilla on ollut mahdollisuus vaikuttaa työssäoppimispaikan valintaan ja heille oli nimetty työpaikkaohjaaja. Työpaikalla opiskelija on saanut työhön ja työturvallisuuteen liittyvän perehdytyksen. Opiskelijat kokivat myös saaneensa riittävän ohjauksen työpaikkaohjaajalta sekä työssäoppimisen kehittävän heidän ammattitaitoaan. Avoimilla kysymyksillä opiskelijoilta kysyttiin, kuinka he kehittävivät työssäoppimista ja sen ohjaamista. Opiskelijoiden näkemyksien mukaan he toivovat tiiviimpään yhteistyötä eri osapuolten kesken mm. työssäoppimisjakson suunnitteluun. Osa opiskelijoista koki olevansa työnantajalle ilmaista työvoimaa sekä toivoi parempaa työssäoppimisjakson suunnitelman toteutumista.

Yhteenvetotaulukossa kohdassa Muu on yhden vastaajan vastaus, joka kuuluu kohtaan Liikenne.

7. KESKEISIMMÄT KEHITYSEHDOTUKSET

Vastauksista käy ilmi, että pääsääntöisesti työssäoppiminen noudattelee annettuja määräyksiä ja ohjeita. Sen tila on nykyisellään kohtuullisen hyvällä tasolla.

Kaikille vastauksille oli yhteistä, että työssäoppimisen ohjaukseen ei ole varattu riittävästi resursseja. Työssäoppimisen laatua voitaisiin parantaa ja kehittää lisäämällä oppilaitosten ja työssäoppimispaikkojen yhteistyötä ja eteenkin työpaikkaohjaajien koulutusta. Myös ohjaaville opettajille tulisi suunnata enemmän resursseja työpaikkaohjaajan ja työssäoppijan ohjaamiseen. Näin toimien kaikki työssäoppimisen osapuolet saisivat päivitettyä tietonsa työelämälähtöiseksi.

7.1 Työnantajat

Työnantajien vastausten perusteella voidaan todeta, että Kone- ja metallitekniikan alalla opiskelijan ohjaamisen ja arvioinnin resursointiin tulisi jatkossa kiinnittää entistä enemmän huomiota. Lisäksi työssäoppimisen periaatteet tulisi selvittää työyhteisön kaikille jäsenille. Kysyttäessä työnantajilta mahdollisuutta tutustua oppilaitoksen toimintaan, saadut vastaukset poikkesivat olettamuksistamme Kone- ja metallitekniikan ja Liikenteen aloilla. Oppilaitoksen edustajina koemme,

että työelämän edustajille oppilaitokset tarjoavat mahdollisuuden tutustua oppilaitoksen toimintaan. Yleisesti voidaan todeta, että työnantajien vastausten perusteella työssäoppimisjärjestelmä on kaiken kaikkiaan toimiva.

Omien kokemuksiemme mukaiset työssäoppimisessa olevat ongelmat eivät nousseet selvityksessämme esille. On mahdollista, että kyselyyn vastasivatkin juuri ne työnantajat, joilla työssäoppimiseen on panostettu ja asiat ovat kunnossa.

7.2 Työpaikkaohjaajat

Työpaikkaohjaajien vastausten perusteella voidaan todeta, että kehitettäviä kohteita on useita. Työpaikkaohjaajat kokevat alasta riippumatta, ettei heillä ole ollut riittävästi aikaa opiskelijan ohjaamiseen. Oppimistehtävien laadintaa, työssäoppimisjakson ennakkosuunnittelua ja työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä tulisi kehittää. Tuloksista voi päätellä, että työpaikkaohjaajalla ei aina ole selvillä oma ohjaajan rooli, mitkä ohjattavista asioista ovat hänen vastuulla. Tämä käy ilmi mm. Kone- metallitekniikan ja Liikenteen alalla, jossa työpaikkaohjaajat on nimetty, mutta he eivät ole saaneet koulutusta tehtävänsä. Varsinkaan Liikenteen alalla työpaikkaohjaajakoulutusta ei ole jostakin syystä koettu työnantajan taholta tarpeelliseksi. Kone- metallitekniikan ja Liikenteen alalla yksi syy koulutuksen puutteeseen, on todennäköisesti alalla työskentelevien tiedon vähyys työpaikkaohjaajakoulutuksista. Lisäksi alan työtehtävien luonne on sellainen, että työ vaatii aina henkilön läsnäolon ja varsinkin Liikenteen alalla työskennellään jatkuvasti minimi henkilöresursseilla, joten halukkuus työpaikkaohjaajaksi ja koulutukseen on vähäinen. Työnantajat tulisi saada entistä enemmän kiinnostumaan alan työpaikkaohjaajille suunnatuista koulutuksista ja samalla motivoimaan henkilöstöään koulutukseen. Tämä luo ennen kaikkea haasteita oppilaitoksen suuntaan saada työnantajat ymmärtämään työpaikkaohjaajakoulutuksen tärkeän merkityksen omalle alalle sekä työpaikan että työssäoppimisen kehittymiselle.

7.3 Opettajat

Opettajien vastausten perusteella voidaan todeta, että aikaa työssäoppimisen ohjaamiseksi on liian vähän. Opettajien vastauksista käy ilmi, että he ovat pystyneet selvittämään työpaikkaohjaajille heidän roolinsa ja vastuunsa ohjaamisessa. Kuitenkin työpaikkaohjaajien vastausten perusteella juuri nämä asiat kaipaavat kehittämistä työssäoppimisen ohjaamisessa. Tässä on hyvä pohtimisen paikka oppilaitoksen edustajille, ovatko työpaikkaohjaajien roolit ja vastuut todella tiedossa ja toteutuvatko ne asianmukaisesti, vai oletetaanko opettajien taholta vain näin olevan. Tämä voi olla seurausta molempien osapuolten vastausten esille tuomasta ohjaukseen käytettävän ajan vähyydestä ja mahdollisesti työpaikkaohjaajakoulutuksen puutteellisuudesta. Työpaikkaohjaajilta kysyttäessä työssäoppimisen kehittämissuhteita, nousi yhtenä kehittämiskohteena esille nimenomaan heidän toivomuksensa ennakkosuunnittelupalaverista opettajien kanssa ennen työssäoppimisjakson alkua. Tätä työpaikkaohjaajien ja opettajien vastauksissa ilmennyttä ristiriitaa on jokaisen syytä tarkastella omalta kohdaltaan ja pohdita keinoja ongelman ratkaisemiseksi tulevaisuutta ajatellen.

7.4 Opiskelijat

Opiskelijoiden vastausten perusteella voidaan todeta, että työssäoppimisjärjestelmä on pääosin toimiva. Kone- ja metallitekniikan ja Liikenteen alalla tuli esille yhtenä kehittämiskohteena opiskelijan tarve osallistua työssäoppimisjakson suunnitteluun sekä ohjaukseen käytettävän ajan lisääminen. Näiden asioiden esille tulo juuri Liikenteen alalta, viestii todennäköisesti alan työpaikkaohjaajien koulutuksen puuttumisesta. Yllättävää kuitenkin oli muiden alojen opiskelijoiden kokemukset, joissa todettiin, että heidän ohjaukseensa on ollut riittävästi aikaa työpaikkaohjaajilla. Opiskelijat kokevat työssäoppimisjakson tärkeänä ammattitaidon kehittymiselle sekä yhtenä tärkeimmistä linkeistä teorian ja käytännön välillä.

7.5 Pohdintaa

Kaiken kaikkiaan voidaan todeta, että työpaikkaohjaajan ja opettajan välinen vuorovaikutus työssäoppimisjakson suunnittelussa on merkittävässä roolissa työssäoppimiselle asetettujen tavoitteiden, vastuiden ja velvollisuuksien täyttymiselle. Tämän lisäksi opiskelijan osallistuminen työssäoppimisjakson suunnitteluun ja henkilökohtaisten tavoitteiden asettaminen koetaan tärkeäksi.

Tulevaisuudessa työpaikkaohjaajien merkitys korostuu entisestään, koska työssäoppiminen ja työpaikoilla tapahtuvat koulutukset tulevat lisääntymään. Tämän vuoksi tarvitaan entistä enemmän koulutuksen saaneita työpaikkaohjaajia sekä tiivistä työelämän ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä. Tämä kaikki tarkoittaa ennen kaikkea sitä, että työssäoppimisen kaikkien osapuolien tulisi ymmärtää suunnata riittävät resurssit työssäoppimiseen.

Yhtenä tämän tehtävän lähtökohtana oli syventää tietouttamme työssäoppimisen tämän hetkisestä tilasta. Ennen tätä kehittämishanketta näkemyksemme ja tietämyksemme työssäoppimisesta pohjautuivat henkilökohtaisiin kokemuksiimme koulutusaloiltamme. Tämän selvityksemme aikana syntyi uusia näkökulmia työssäoppimiseen ja sen ongelma-alueisiin. Lisäksi tämän työn aikana jouduimme perehtymään työssäoppimisen säädöksiin ja asetuksiin ja käytänteisiin niin työpaikoilla kuin oppilaitoksissa. Työssäoppimisen monimuotoisuus sekä työssäoppimispaikkojen ja työssäoppijoiden heterogeenisuus onkin opettajille yksi suurimmista haasteista.

Työssäoppimisen prosessissa opettajat joutuvat toimimaan erilaisissa oppimisympäristöissä erilaisten oppijoiden kanssa. Tämä vaatiikin opettajuudelta hyvin monipuolisia pedagogisia taitoja.

Työssäoppimisen kehittämishanke on tarjonnut tilaisuuden nähdä työssäoppimisen monet mahdollisuudet. Näiden mahdollisuuksien tiedostaminen ja hyödyntäminen vie ammatillisen opetuksen lähemmäksi työelämää, haastaa oppilaitokset

ja opettajat muutoksiin ja edesauttaa opiskelijoita parempaan oppimiseen työssäoppimispaikoissaan.

Selvitystyömme aikana tuli esille ryhmätyön jäsentämisen ja tehtävänjaon tärkeys ja sitoutuminen yhteisiin tavoitteisiin. Ryhmätyö osoittautui haasteelliseksi, mutta myös erittäin antoisaksi. Ryhmämme koostui viidestä erilaisesta näkemyksen omaavasta, neljältä ammattialalta ja kolmesta eri oppilaitoksesta tulleesta kokeemuksesta, tiedosta ja taidosta. Näkemyksemme laajenivat ja opimme ymmärtämään eri alojen haasteita ja kehittämistarpeita työssäoppimisen järjestelmässä.

Selvitystyömme on kehittänyt opettajuuttamme syventämällä tietouttamme työssäoppimisjärjestelmästä ja siihen liittyvistä käytänteistä. Opettajan on tunnettava koko työssäoppimisen prosessi, riippumatta siitä, työskenteleekö hän perustutkin-tojen vai aikuiskoulutuksen parissa. Tuntemalla työssäoppimisen prosessin, voimme opettajina työssämme edistää työyhteisömme tietoutta työssäoppimisen monimuotoisuudesta ja hyödyistä sekä sen kehittämisestä. Näin ollen oma ammatillinen osaaminen kehittyy työelämän vaatimusten mukana ja samalla kehittää opettajuutta.

LÄHTEET

- Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä. Educa-instituutti Oy. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Frisk, T., Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Educa-instituutti Oy. Edita Prima Oy, Helsinki.
- Hintikka, A-M. (toim.) 2000. Erilaisesta oppijasta erinomaiseksi oppijaksi. Jyväskylä: Gummerus kirjapaino Oy.
- Kero, S., Leskinen, E-K., Mielonen, T., Piha, L. & Vehkomäki, A.2004. Haasteista mahdollisuuksiin. Erityisopiskelija työssäoppimassa. Valkeakoski: Koski-Print Oy.
- Lehtoranta, P., Leivo,H. & Haapasalo, S.2003. Miten ohjaat työssäoppijoita. Helsinki: yliopistopaino.
- Pohjonen, P.2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Väitöskirja. Tampere: Tampereen yliopistopaino Oy Juvenes Print.
- Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. Ammatillisen osaamisen perusta. Opetus 2000 –sarja. Jyväskylä: PS-kustannus
- Pöllänen, M. 2001. Työssäoppimisen opas työpaikoille. Innocorp Oy. Sävypaino.
- Pyöriä, P. 2007. Työpoliittinen aikakirja. Väitöskirjoja työssäoppimisesta, s.99
- Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä – opiskelijan ohjaaminen ja arviointi työpaikalla. Educa-instituutti Oy. Vammalan kirjapaino Oy, Vammala.
- Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Ammatillinen osaaminen, työelämän kvalifikaatiot ja itseohjautuvuus opiskelijoiden itsensä arvioimina. Joensuun yliopiston kasvatustieteellisiä julkaisuja n:o 83, väitöskirja. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.
- Oulun Seudun ammattiopiston internetsivut v. 10/2007, työssäoppiminen
- Opetushallitus. 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Toim. Kinnunen, E. ja Halmevuori, T. Opetushallitus. Hakapaino Oy.
- Opetusministeriön julkaisu, 18-06-2007. Tutkimustulostiedote: Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa.
- Opetushallituksen internet julkaisu, 2007. Työssäoppimisen eri osapuolten tehtävät
- Savon oppisopimuskeskus. Työpaikkakouluttajan opas.

Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla, Taloudellinen tiedostustoimisto, 2002.

Elektroniset lähteet

<http://www.esr-momu-toko.fi/pdf/tpoopas2.pdf>

<http://www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/eriosapuolet.html>

<http://www.edu.fi/tonet/fin/linkit/lait.html>

www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/miksi.html

www.edu.fi/tonet/fin/opiskelija/erilainen.html

http://esrlomake.mol.fi/esrtiepa/loppuraportti_S83926.html

[www.intermin.fi/lh/etela/bulletin.nsf/bydate/59E79B5BD937AF76C2256D740040A9F2/\\$file/Pajukoski592003.pdf](http://www.intermin.fi/lh/etela/bulletin.nsf/bydate/59E79B5BD937AF76C2256D740040A9F2/$file/Pajukoski592003.pdf) -

<http://www.stul.fi/tyossaoppiminen/opas/TYOSSAOPPIMISEN%20OPAS.HTM>

http://hauki.hao.osakk.fi/tyossaoppiminen/03_main.html

http://www.minedu.fi/OPM/Tiedotteet/2007/06/KANx_Tyypaamalla_tapahtuva_oppiminen.html?lang=fi

www.skol.fi/osku2006/uutiset.php?id=189

https://oa.doria.fi/bitstream/handle/10024/4358/TMP_objres.700.pdf?sequence=1

<http://www.educa-instituutti.fi/img/luettelo-kaytantojen-esittelyista090905.pdf>

http://www.edev.fi/img/portal/271/Julkaisu_nro_20_Arviointiraportti.pdf

LIITE 1

KEHITTÄMISHANKKEESSA MUKANAOLEVAT OPPILAITOKSET

Kuopion talouskoulu

Kuopion talouskoulu on yksityinen ravitsemis- ja talousalan toisen asteen ammatillinen oppilaitos, Kuopion talouskoulu kouluttaa kotitalous- ja kuluttajapalvelujen, puhdistuspalvelujen sekä majoitus- ja ravitsemisalalan ammattilaisia Kuopion ydinkeskustassa. Oppilaitoksessa on myös kotitalousopetusta (talouskoulu) suomeksi ja englanniksi.

Kuopion talouskoulu järjestää myös matkailu, ravitsemis- ja talousalan aikuiskoulutusta sekä hygieniaosaamistestejä ja niihin valmistavaa koulutusta.

(www.kuopiontalouskoulu.fi)

Ylä-Savon ammattiopisto

Ylä-Savon ammattiopisto kuuluu Ylä-Savon koulutuskuntayhtymään. Yhdeksän yläsavolaisen kunnan muodostama yhtymä vastaa pääosin seutukunnan ammatillisesta perus- ja aikuiskoulutuksesta sekä kokonaisuudessaan oppisopimuskoulutuksesta.

Ammatillisen perustutkinnon koulutusaloja ovat Tekniikka ja liikenne, Luonnonvara- ympäristöala, Matkailu- ja ravitsemisala, Kulttuuriala sekä Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala. Aikuiskoulutuksessa toiminta painottuu ammatillisiin näyttötutkintoihin valmistaviin koulutuksiin, tutkintojen järjestämiseen, sekä lisä- ja täydennyskoulutuksiin ja yrityksille sekä yhteisöille räätälöityihin palveluihin. Aikuiskoulutuksen koulutusaloja ovat Yrityspalvelut ja tietotekniikka, Tekniikka ja liikenne sekä Luonnonvara-ala. (www.ysao.fi)

LIITE 1

Savon ammatti- ja aikuisopisto

Savon ammatti- ja aikuisopisto toimii kymmenellä eri paikkakunnalla. Se on Savon koulutuskuntayhtymän ylläpitämä ammatillinen oppilaitos. Tänä päivänä oppilaitoksessa opiskelee ammatilliseen perustutkintoon tähtäävässä koulutuksessa lähes 6000 nuorta ja aikuista. Tämän lisäksi oppilaitos järjestää aikuisille suunnattua lisä- ja täydennyskoulutusta sekä oppisopimuskoulutusta. Savon ammatti- ja aikuisopiston koulutustarjonta kattaa lähes kaikki ammatilliset perustutkinnot, ammattitutkinnot sekä useita erikoisammattitutkintoja.

Koulutustoiminnan johtava teema on työelämälähtöisen koulutuksen kehittäminen. Konkreettinen osoitus tästä on opetusministeriön pysyvästi järjestämislupaan allekirjoittama ohjelma työelämän kehittämis- ja palvelutehtävästä. Käytännössä tämä on tarkoittanut hankkeita, joissa oppilaitos on kehittänyt oppimisympäristöjään eri alojen yritysten kanssa.

Koulutuksen osalta oppilaitos tekee yhteistyötä eri koulutuksia järjestävien tahojen kanssa. Esimerkkinä ammatilliselta puolelta on mm. Metsäkoneen-kuljettajien koulutus. Monilla muilla aloilta löytyy myös koulutusten kehittämiseksi toteutettuja ja toteutuksessa olevat hankkeet. Myös toisen asteen koulutus-yhteistyö eri lukioiden kanssa on tiivistä. Näin toimien oppilaitos pyrkii tarjoamaan oppilailleen työelämälähtöiset ja monipuoliset valinnat myös jatko-opintoihin. (www.sakky.fi)

LIITE 2

Työssäoppimisen kehittämishanke, opettajat

E S I K A T S E L U

Työssäoppimisen kehittämishanke, opettajat

Taustat

Koulutusala

Koulutusmuoto, johon opettaja on työssäohjaajana

Jos muu, niin mikä?

Mielipideväittämät

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Tunnen alani työssäoppimispaikat.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Pystyn ennalta varmistamaan työpaikan soveltuvuuden työssäoppimispaikaksi.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt selvittämään työpaikkaohjaajalle roolit ja vastuut ennen työssäoppimisjakson alkua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt selvittämään opiskelijalle roolit ja vastuut.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen suunnitellut yhdessä opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaiset tehtävät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen antanut työnantajalle ja työpaikkaohjaajalle tarvittavat tiedot opiskelijasta, hänen opetussuunnitelmastaan ja tavoitteistaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen pystynyt tukemaan oppilasta henkilökohtaisten tavoitteiden suunnittelussa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

LIITE 2

Työssäoppimisen kehittämishanke, opettajat

Olen laatinut oppimistehtävät ja selvittänyt niiden tavoitteet opiskelijalle ja työpaikkaohjaajalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen ollut työpaikkaohjaajan ja opiskelijan tavoitettavissa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen tukenut työpaikkaohjaajaa ohjaustehtävässä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen antanut työssäoppimispaikalla opiskelijalle tarvittavan tuen ja ohjauksen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen voinut vaikuttaa siihen, mitä opiskelija työpaikalla oppii.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen osallistunut opiskelijan ohjaukseen ja palautekeskusteluun työssäoppimisjakson yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen arvioinut opiskelijan tekemät oppimistehtävät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arviointikeskusteluissa on keskusteltu opiskelijan kehittymisen lisäksi myös työssäoppimisjakson järjestelyistä ja yhteistyön sujumisesta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppijan ohjaamiseksi on varattu riittävästi aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppijat ovat päässeet tekemään tavoitteen mukaisia tehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen voinut kehittää omaa ammattitaitoani opiskelijan työssäoppimisjakson aikana.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin					
Kuinka haluaisit kehittää työssäoppimista?					
<input type="text"/>					

INREO Survey Server v4.6.40

LIITE 3

Työssäoppimisen kehittämishanke, opiskelijat

E S I K A T S E L U

Työssäoppimisen kehittämishanke, opiskelijat

Taustat

Ikä

Koulutusmuoto, jota opiskelen

Jos muu, niin mikä?

Koulutusala

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

Mielipideväittämät

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Sain riittävästi tietoa työssäoppimisen tavoitteista ennen jakson alkua.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla oli mahdollisuus vaikuttaa työssäoppimispaikan valintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain osallistua työssäoppimisjakson suunnitteluun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Asetin itselleni tavoitteita työssäoppimisjaksolle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

LIITE 3

Työssäoppimisen kehittämishanke, opiskelijat

Minulle oli nimetty työpaikkaohjaaja.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaajani oli tietoinen työssäoppimiseni tavoitteista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minut perehdytettiin työssäoppimispaikan työturvallisuusmääräyksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minut perehdytettiin työhön ja työssä käytettäviin välineisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisössä oltiin kiinnostuneita ja motivoituneita opiskelijoiden ohjaukseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi ohjausta työssäoppimispaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ohjaukseeni oli riittävästi aikaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi ohjausta ja tukea työpaikkaohjaajalta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Sain riittävästi ohjausta ja tukea ohjaavalta opettajaltani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimisjaksolla pystyin soveltamaan teoriassa opittua käytäntöön.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teoriaopintojen ja työssäoppimisen jaksotus oli sopiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimisen arviointikriteerit olivat selkeät.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimisen arviointi oli oikeudenmukaista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Arviointi perustui siihen, kuinka hyvin olin saavuttanut tavoitteet.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppiminen kehitti ammattitaitoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin					
Kuinka kehittäisit työssäoppimista? Entä sen ohjausta?					
<input type="text"/>					

INREO Survey Server v4.6.40

LIITE 4

Työssäoppimisen kehittämishanke, työnantajat

E S I K A T S E L U

Työssäoppimisen kehittämishanke, työnantajat

Taustat

Toimiala

Työnantajana toiminut alalla

Olen toiminut työnantajan edustajana

Mielpideväittämät

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Työssäoppimisesta on sovittu kirjallisesti oppilaitoksen kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla on nimetty vastuullinen työpaikkaohjaaja(t).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan oppimista ohjataan ja arvioidaan työpaikalla.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan oppimisen ja kehittymisen arviointi dokumentoidaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija on perehdytetty työpaikan työturvallisuusmääräyksiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelijan työssäoppimisen jaksolle asetettuja tavoitteita seurataan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Opiskelija on perehdytetty työhön ja työssä käytettäviin välineisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikkaohjaajalle on resursoitu riittävästi aikaa opiskelijan ohjaukseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

LIITE 4

Työssäoppimisen kehittämishanke, työnantajat

Työpaikka tarjoaa opettajille tilaisuuden alan kehittymisen seuraamiseen ja työelämä tuntemuksen lisäämiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikan edustajana olen voinut tutustua oppilaitoksen toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työpaikalla on neuvoteltu työssäoppimisen periaatteista työntekijöiden kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppiminen antaa mahdollisuuden rekrytoida ja perehdyttää uusia työntekijöitä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimisjärjestelmä kehittää opiskelijan ammattitaitoa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimisjärjestelmä kehittää työpaikan osaamista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työssäoppimisjärjestelmä kehittää työpaikan ja oppilaitoksen yhteistoimintaa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin kysymys					
Kuinka kehittäisit työssäoppimista, sekä työpaikan ja oppilaitoksen välistä yhteistyötä?					
<input type="text"/>					

INREO Survey Server v4.6.40

LIITE 5

Työssäoppimisen kehittämishanke, työpaikkaohjaajat

E S I K A T S E L U

Työssäoppimisen kehittämishanke, työpaikkaohjaajat

Taustat

Toimiala

Olen työskennellyt alalla

Olen toiminut työpaikkaohjaajana

Olen saanut työpaikkaohjaajakoulutuksen

 Kyllä Ei

Mielipideväittämät

	Täysin eri mieltä	Eri mieltä	Ei eri eikä samaa mieltä	Samaa mieltä	Täysin samaa mieltä
Olen tutustunut opiskelijan työssäoppimisen tavoitteisiin.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen selvillä oppilaitoksen tehtävästä ja tutkintokohtaisista opetussuunnitelmista.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen osallistunut opiskelijan työssäoppimisjakson ennakkosuunnitteluun.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen antanut oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Työyhteisö tietää työssäoppijan tulosta työpaikalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen osallistunut työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen yrityksessä yhteistyössä oppilaitoksen kanssa.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

LIITE 5

Työssäoppimisen kehittämishanke, työpaikkaohjaajat

Olen selvittänyt opiskelijalle, kuinka työyhteisö toimii ja kehittyy.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Yhteistyö ohjaavan opettajan kanssa on ollut toimiva.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen perehdyttänyt ja ohjannut opiskelijaa ja antanut hänelle kehittävää palautetta.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen olevani työpaikkaohjaajana avainasemassa välittäessäni osaamistani työssäoppijalle.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on ollut mahdollisuus tutustua oppilaitoksen toimintaan.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Olen laatinut työssäoppimisjakson tavoitteiden mukaisia oppimistehtäviä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Koen työpaikkaohjaajana toimimisen mielekkäänä.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Minulla on ollut riittävästi aikaa työssäoppijan ohjaamiseen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Toimiminen työpaikkaohjaajana on kehittänyt omaa ammattitaitoani.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Avoin kysymys					
Kuinka haluaisit kehittää työssäoppimisen ohjaamista?					
<input type="text"/>					

INREO Survey Server v4.6.40