

Tarja Frisk ♦ Pekka Antila

Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä



EDUCA-INSTITUUTTI OY

KOONTA & LEVITYS

2. painos

Tämän teoksen kopioiminen on tekijänoikeuslain (404/61, muutt. 712/96) ja valokuvain (495/61, muutt. 446/95) mukaisesti kielletty lukuunottamatta Suomen valtion ja Kopiosto ry:n tekemässä sopimuksessa tarkemmin määriteltyä osittaista kopiointia opetustarkoitukseen.

© Opetusministeriö ja Opetushallitus

Kustantaja



Julkaisija Educa-Instituutti Oy
Ulkoasu ja taitto Elvi Turtiainen
ISBN 952-5047-33-4
Edita Prima Oy, Helsinki 2004

Sisällys

Lukijalle	5
1 Työssäoppimista ohjaavat linjaukset	7
2 Kokemuksia työssäoppimisen periaatteiden toteutumisesta ja kehittämistarpeista	11
2.1 Yleisiä työssäoppimista ja linjauksia koskevia kokemuksia ja keskustelua	11
2.2 Työssäoppimisen tavoitteet ja niiden toteutuminen	16
2.3 Työssäoppiminen ohjattuna opiskeluna	19
2.4 Opiskelijan työssäoppimisen arviointi	24
2.5 Työpaikkaohjaajien koulutus	27
2.6 Työssäoppimisen järjestäminen	34
2.7 Työssäoppimisjaksojen laajuus ja jaksotus	36
2.8 Työssäoppimisen työturvallisuus	37
2.9 Yhteenvetoa	38
3 ESR-työssäoppimisprojektit työssäoppimisen hyvien käytäntöjen kehittäjinä ja levittäjinä	39
3.1 Hyvä käytäntö?	40
3.2 Hyvien käytäntöjen levittäminen	41
3.3 Perustietoja Opetushallituksen työssäoppimisprojekteista	42
4 Työssäoppimisprojektien tuotosten kokoaminen ja analyysi	43
4.1 Aineiston kerääminen työssäoppimisprojektien tuotteista	43
4.1.1 Perehtyminen projektien suunnitelmiin ja raportteihin	44
4.1.2 Tiedon kerääminen projektien tuotteista ja hyvistä käytännöistä kyselyn avulla	45
5 Työssäoppimisen hyvien käytäntöjen kriteerien laadinta	48

6 Työssäoppimisprojektien hyvien käytäntöjen kriteerit	53
6.1 Työpaikkaohjaajien koulutusmallit	54
6.2 Työpaikkaohjaajien koulutuksen materiaalit	59
6.3 Työssäoppimisen tukimateriaalit	63
6.4 Työssäoppimisen verkko- ja tietotekniset sovellukset	67
6.5 Yhteistyö ja verkostoituminen.....	71
7 Liiteosa: Projekteissa kehitetyt ja kehitteillä olevat tuotteet	76
A. Työpaikkaohjaajien koulutusmallit	78
B. Työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalit	85
C. Työssäoppimisen tukimateriaalit	92
D. Verkko- ja tietotekniset sovellukset	102
E. Verkostot ja yhteistyö	107
LIITE 1	
”Työssäoppimisen hyvät käytännöt” -seminaarin ohjelma	113
LIITE 2	
Työssäoppimisprojekteille lähetetty kysely	115

Lukijalle

ESR-työssäoppimisprojekteissa kehitetään erilaisia ratkaisuja työssäoppimisen ja työssäoppimisen ohjauksen hyväksi käytännöiksi. Opetushallituksen työssäoppimisprojektit alkoivat vuonna 2000. Vuoden 2003 lopussa projekteja oli meneillään tai päättynyt 77.

Tämän julkaisun tarkoituksena on tuoda esiin Opetushallituksen työssäoppimisprojekteissa tuotettujen hyvien käytäntöjen koontavaiheita ja hyvien käytäntöjen alustavia kriteerejä. Lisäksi tuodaan esiin työssäoppimisprojekteissa kehitetyt tuotteet luettelona.

Julkaisun alussa luvuissa 1–2 tuodaan esiin työssäoppimisen linjauksia ja työssäoppimisesta käytyä keskustelua suhteessa linjauksiin. Keskustelusta nostetaan esiin työssäoppimisen kehittäjien ja eri osapuolten käytännön kokemuksia työssäoppimisen toteuttamisesta. Kokemuksia tarkastellaan rinnakkain työssäoppimista koskevilla säännöksillä kuvattuna työssäoppimisen tavoitteen kanssa. Osuudessa hyödynnetään 11.–12.9.2003 pidetyn ”Työssäoppimisen hyvät käytännöt” -seminaarin workshopeissa sekä projektien kanssa alustuksissa käytyä keskustelua.

Kolmannessa luvussa pohditaan mitä on hyvä käytäntö ja levittäminen sekä tuodaan esiin perustietoja työssäoppimisprojekteista. Luvussa neljä kuvataan miten työssäoppimisprojektien tuotoksista kerättiin ja koottiin tietoa. Työssäoppimisprojekteista kerättiin tietoa sekä perehtymällä projektien aineistoihin että kyselyllä.

Luvussa 5 tuodaan esiin, miten työssäoppimisprojektien hyvien käytäntöjen alustavat kriteerit laadittiin. Kriteereitä tarvitaan, jotta voidaan määritellä hyvät käytännöt. Laadintavaiheen tuloksena syntyneet kriteerit tuodaan esiin luvussa 6. Kriteereitä tullaan kehittämään edelleen vuonna 2004 pidettävissä työseminaareissa ja seminaareissa.

Julkaisun lopussa on liiteosa, jossa levitetään tietoa selvitystyön alkuvaiheessa kootuista Opetushallituksen työssäoppimisprojekteissa kehitetyistä tuotteista. Tiedot on kerätty projekteille tehdyn kyselyn vastauksista. Tuotteet on jäsennetty taulukoihin. Myös ensisijaiset kohderyhmät on koottu taulukoihin. Tarkoituksena on, että tuotteet ja niistä saadut kokemukset saataisiin leviämään.

Julkaisu on osa Opetushallituksen ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamaa Koonta ja levitys -projektia, jota Educa-Instituutti Oy toteuttaa. Projektin ta-

voitteena on koota Opetushallituksen ESR-rahoitteisten työssäoppimisprojektien (työpaikkaohjaajien koulutus- ja työssäoppimisen kehittämisprojektit) tuloksia, menetelmiä, materiaaleja ja kokemuksia sekä tuotteita ja nostaa esiin hyvät käytännöt. Koontaan tulokset raportoidaan.

Tavoitteena on lisäksi järjestää tapahtumia, joiden tarkoituksena on edistää uusien ja käynnissä olevien projektien välistä verkottumista sekä levittää kokemuksia, malleja ja materiaaleja hyvistä ratkaisuista.

Helsingissä, huhtikuussa 2004

Tarja Frisk ja Pekka Antila

1



Työssäoppimista ohjaavat linjaukset

Työssäoppiminen on keskeinen osa ammatillisten perustutkintojen suorittamisessa. Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii työpaikalla osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta. Opetussuunnitelman perusteet välittävät työssäoppimista koskevat koulutuspoliittiset tavoitteet ja työssäoppimisen toteuttamisen edellytykset. Keskeiset työssäoppimista ohjaavat koulutuspoliittiset linjaukset ilmaistaan Valtioneuvoston hyväksymässä Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa, joka laaditaan noin neljän vuoden välein. Työssäoppimisen toteutumista ohjaavat käytännössä monet eri säädökset ja määräykset, jotka ovat normeja. Lisäksi työssäoppimisen toteuttamiseen vaikuttavat myös muut linjaukset, kuten työmarkkinajärjestöjen laatimat ja hyväksymät suositukset.

Jotta voidaan tarkastella, toimiiko työssäoppimisen järjestelmä ja mihin pitäisi jatkossa kiinnittää huomiota, on tarpeen palata työssäoppimista ohjaaviin linjauksiin. Taulukossa 1 esitetään yhteenvedonomaaisesti työssäoppimista ohjaavia asiakirjoja vuodesta 1998 lähtien vuoden 2003 loppuun. Tässä osuudessa nostetaan erityiseen tarkasteluun säädöksissä, opetussuunnitelman perusteiden tavoitteissa ja koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa 1999–2004 ilmaistut linjaukset. Tässä yhteydessä ei toisteta työssäoppimista koskevien asiakirjojen sisältöä sanatarkasti vaan asiakirjoista on tehty lyhyet yhteenvedot keskeisimmistä linjauksista helpottamaan työssäoppimisesta käydyn keskustelun jäsentämistä. Alkuperäiset asiakirjat löytyvät pääosin Opetushallituksen Tonet-sivuilta.

Taulukko 1. Työssäoppimista ohjaavia asiakirjoja vuosilta 1998 – 2003.

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
LAIT JA ASETUKSET	Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630 Asetus ammatillisesta koulutuksesta 6.11.1998/811	Opetusministeriön päätös (7/011/98) vuonna 1999 uudistettavista tutkinnoista	Opetusministeriön päätös (5/011/99) vuonna 2000 uudistettavista tutkinnoista Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa	Opetusministeriön päätös (1/011/2000) vuonna 2001 uudistettavista tutkinnoista	Työsopimuslaki 26.1.2001/55 Asetus ammatillisista perustutkinnoista 216/2001 ja liiteosa.	Työturvallisuuslaki 23.8.2002/738 STM:n asetus nuorille työntekijöille vaarallisten töiden esimerkkiluettelosta N:128/2002
OPETUS-MINISTERIÖN JA VALTIO-NEUVOSTON PÄÄTÖKSET	Opetusministeriön päätös (7/011/98) vuonna 1999 uudistettavista tutkinnoista	Opetusministeriön päätös (5/011/99) vuonna 2000 uudistettavista tutkinnoista Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa	Opetusministeriön päätös (1/011/2000) vuonna 2001 uudistettavista tutkinnoista	Opetusministeriön päätös (1/011/2000) vuonna 2001 uudistettavista tutkinnoista		
OPETUS-SUUNNITELMAN PERUSTEET JA MÄÄRÄYKSET	Työssäoppimisen määräys tulee osaksi opetussuunnitelmien perusteita	1.8.1999 uudistui 4 tutkintoa seuraavilla aloilla: • rakennusala • talotekniikka • maanmittausala • sosiaali- ja terveysala, läihohoitaja Opetushallituksen määräys arvioinnista on sisällytetty opetussuunnitelman perusteisiin.	1.8.2000 uudistui 29 tutkintoa seuraavilla aloilla: • tekniikka ja liikenne • kaupan ja hallinnon ala • matkailu, ravitsemis- ja talousala • sosiaali- ja terveysala, kauneudenhoito	1.8.2001 uudistui 18 tutkintoa seuraavilla aloilla: • luonnonvara-ala • tekniikka ja liikenne (graafinen ala, turvallisuusala) • sosiaali- ja terveysala (lääkeala, hammastekniikka, läihohoitaja / kuntoutuksen koulutusohjelma) • kulttuuriala • liikunta ja vapaa-aika-ala		

	1998	1999	2000	2001	2002	2003
VALTIO- NEUVOSTON HYVÄKSYMÄT KOULUTUS- POLIITTISET LINJAUKSET		Valtioneuvoston 29.12.1999 hyväksymä Koulutus ja tutkimus – Kehittämissuunnitelma (KESU) 1999–2004. Opetusministeriö.				Valtioneuvoston 4.12.2003 hyväksymä Koulutus ja tutkimus – Kehittämissuunnitelma (KESU) 2003–2008. Opetusministeriö.
KESKUS- JÄRJESTÖJEN SUOSITUKSET	Keskusjärjestöjen suositukset työssäoppimisesta allekirjoitetaan 20.1.1998 ja 21.1.1998					
TYÖPAIKKA- OHJAAJEN KOULUTUS- OHJELMAN PERUSTEET			Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet ilmeistyvät (Opetushallitus 2000)			
EUROOPAN SOSIAALI- RAHASTON RAHOITUS			ESR-ohjelmakausi 2000–2006 alkaa. Opetushallituksen ESR- työssäoppimisprojektit alkavat. ESR-Yhtenäinen ohjelma-asiakirja (SPD) 2000–2006 Tavoite 3-ohjelmalle tulee voimaan (Työministeriö) Ohjelma-asiakirjan täydennysosa 2000–2006 (hyväksytty seurantakomitean kokouksessa 6.6.2000 ja vahvistettu 25.9.2000)			Opetushallituksen työssäoppimis- projekteja 77, joista osa on jo päättynyt tai päättymässä.

Tässä yhteydessä tarkastellaan edellisessä taulukossa esitettyjen asiakirjojen linjauksen toteutumista työssäoppimisen näkökulmasta. Erityisesti tarkasteluun nostetaan työssäoppiminen opetussuunnitelman perusteissa, opiskelijan arvioinnin periaatteet ja Kesun 1999–2004 linjaukset.

Lyhyt yhteenveto koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelman 1999–2004 linjauksista

Seuraavat työssäoppimisen kehittämisen kohteet ovat olleet keskeisiä:

- Työpaikoilla tapahtuva oppiminen vakiinnutetaan keskeiseksi osaksi ammatillista koulutusta.
- Laadukas toteuttaminen edellyttää uudenlaista yhteistyötä koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työpaikkojen välillä.
- Kehitetään ja toteutetaan työssäoppimiseen liittyvää tiedotusta, työpaikkaohjaajien koulutusta ja pilottiprojekteja yhteistyössä työelämäosapuolten kanssa.
- Resurssit turvataan siten, että opiskelijat saavat oppilaitoksilta riittävästi ohjausta ja tukea myös työssäoppimisen aikana.
- Luodaan pysyvä järjestelmä työpaikkaohjaajien koulutusta varten.
- Opettajat osallistuvat työssäoppimiseen liittyvään koulutukseen.
- Työpaikkaohjaajat ja opettajat osallistuvat yhteiseen koulutukseen.
- Opettajien mahdollisuuksia oppilaitoksen ulkopuolisiin työelämäjaksoihin lisätään.
- Kehitetään työssäoppimisen toteutusmalleja erityisenä painoalueena työssäoppimisen toteuttaminen pk-yrityksissä.

Merkittävä tekijä työssäoppimisen järjestelmän kehittämisessä on ollut Euroopan sosiaalirahasto, joka ohjelmakaudella 2000–2006 tukee työssäoppimisen käytännön toteutusta. Tuen avulla on käynnistetty projekteja, joissa on kehitetty ja kehitetään työpaikkaohjaajien koulutusta ja erilaisia ratkaisuja ja välineitä työssäoppimisen toteuttamiseen. Vuoden 2006 jälkeen ohjelma-kausi päättyy ja jo tässä vaiheessa on mietittävä, miten kehittämistä jatkossa tuetaan.

2



Kokemuksia työssäoppimisen periaatteiden toteutumisesta ja kehittämistarpeista

”Työssäoppimisen hyvät käytännöt” -seminaarin 11.–12.9.2003 paneelikeskusteluissa ja workshopeissa tuli esiin monia kokemuksia ja ajatuksia työssäoppimisen linjauksista ja niiden toteutumisesta. Paneelikeskustelu nauhoitettiin ja workshoppien keskustelua kirjasivat sovitut kirjaajat. Kokemukset ja keskustelut on koottu otsikoiksi ja jäsennelty työssäoppimista koskevien määrästen alle. Seminaarin ohjelma on liitteenä 1.

2.1 Yleisiä työssäoppimista ja linjauksia koskevia kokemuksia ja keskustelua

Työssäoppimisen määräykset ja säädökset ovat riittävät – käytännön toteutuksessa kehitettävää

Työssäoppimisen määräyksiä ja säädöksiä pidetään pääosin riittävinä ja hyvinä. Riittävät lähtökohdat hyvälle työssäoppimiselle ovat keskustelun mukaan olemassa. Työpaikalla tapahtuvaa oppimista koskevat linjaukset ovat tarkat, ja niitä pidettiin koulutusjärjestelmässä suunnannäyttäjinä. Työpaikkaohjaajien koulutuksen perusteet on koettu hyväksi avuksi koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Uudet koulutusohjelman perusteet on vahvistettu keväällä 2004.

Keskustelua synnyttivät arviointiin liittyvät ohjeistukset siitä, että opiskelijan työssäoppimisen arvioinnin tulisi toteutua ns. opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteisissä tapaamisissa. Pitääkö aina olla näin? Monissa tapauksissa on todettu vaikeaksi järjestää sellaisia tilaisuuksia, joissa opiskelija, opettaja ja työpaikkaohjaaja yhdessä kävisivät keskustelua opiskelijan edistymisestä ja suorittaisivat samalla kokoavan loppuarvioinnin.

Keskeisiksi kehittämishaasteiksi nousivat työssäoppimisen käytännön toteuttamisen terävöittäminen ja erityisesti toteutumisen seuranta ja valvonta. Kokemusten mukaan paljon on saatu aikaan siitä, mistä lähdettiin liikkeelle.

Tiedotuksesta ja koulutuksesta huolehdittava edelleen ja niitä on kehitettävä

Vaikka työssäoppimisesta on paljon laadittu ja levitetty materiaalia sekä valtakunnallisesti, oppilaitoskohtaisesti että työmarkkinajärjestökohtaisesti, on tiedotuksen kehittäminen ja tiedon levittäminen yksi työssäoppimisen kehittämisen kulmakysymyksistä. Erityisesti työpaikoilla työssäoppiminen on edelleen uusi ja melko tuntematon asia. Vaikka materiaalia on jo paljon saatavilla erilaisten oppaiden, tiedotteiden ja www-sivujen muodossa, käy usein vielä niin, että tiedotusmateriaali ei saavuta työpaikoilla oikeita ihmisiä. Materiaalit laitetaan usein mappiin tai sivuun, ja ne unohtuvat.

Tiedotuksen sisällössä on tärkeää tuoda esiin entistä tarkemmin työpaikoille, että työssäoppimisella pyritään oppimiseen, joka on määritelty opetussuunnitelman perusteissa. Se eroaa perinteisestä harjoittelusta periaatteiltaan, vaikka yleiskielessä työssäoppimista saatetaan edelleen kutsua työharjoitteluksi. Vie tietysti oman aikansa sekä oppilaitoksissa että työpaikoilla, ennen kuin täysin päästään irti perinteisestä *harjoittelu*-käsityksestä ja toiminta alkaa ohjautua uuden *työssäoppimis*-käsityksen mukaisesti. Todennäköisesti opiskelijat omaksuvat uuden opetussuunnitelma-ajattelun nopeammin kuin muut tahot ja odottavat työssäoppimisjaksoiltaan mielekkäitä tehtäviä ja hyvää ohjausta. Hyviä kokemuksia on jo ehtinyt kertyä: monet opiskelijat ovat kokeneet työssäoppimisjaksonsa hyvin opettavaisiksi ja saaneensa niiden myötä myös muusta opetuksesta enemmän irti.

Tiedotuksessa on tärkeää myös perustella työssäoppimisesta kaikille osapuolille tulevaa hyötyä. Erityisesti yritysille on tärkeää perustella, mitä työpaikka hyötyy toimiessaan työssäoppimispaikkana. Yksi keskeinen hyöty yritysten kokemusten mukaan on se, että heillä on mahdollisuus rekrytoida tulevaa työvoimaa työssäoppimisen kautta.

Työpaikkojen kannalta työssäoppiminen on sekä ajankäyttöön että talouteen liittyvä kysymys. Vaikka osallistuminen työssäoppimisen organisointiin useimilla työpaikoilla oivalletaan monessa mielessä hyötyä tuottavaksi, monien positiivisten seikkojen vastapainona on noussut esiin seuraavia seikkoja:

- Joissakin työpaikoissa muu henkilöstö saattaa kokea opiskelijan ylimääräisenä rasitteena tai uhkana omalle asemalleen organisaatiossa. Työpaikalla on tärkeää ottaa tämä asia yhteiseen keskusteluun suunniteltaessa työssäoppimispaikkana toimimista.
- Ohjauksen tuoman lisävastuun koetaan joskus tuovan lisätöitä ilman lisäpalkkaa, ja tällöin on tärkeää miettiä työssäoppimisesta ja ohjaamisesta tuleva hyöty muiden asioiden kautta.
- Työpaikoilla on tärkeää ottaa huomioon, että työssäoppijan tavoitteena on oppia eikä vain tasoittaa ruuhkahuippuja ja säästää palkkakustannuksissa.
- Laskusuhdanteen aikana pelätään opiskelijoiden vähentävän työvoiman tarvetta.
- Opiskelija saa työssäoppimisjaksoista opintoviikkoja, mutta henkilöstön omaa työpaikalla tapahtuvaa oppimista ei helposti tunnusteta heidän opinnoissaan.
- Työpaikkaohjaajien pedagogiset taidot tarvitsevat kehittämistä, suunniteltua aikaa ohjaukseen tarvitaan enemmän ja ohjaajien sitoutuminen ohjaustehtävään tulee varmistaa.
- Eroa entisen työharjoittelun ja uuden työssäoppimisideologian välillä on tärkeää tuoda esille, arvioinnin suorittamiseen ja palautteen antamiseen tarvittava ohjaus tulee varmistaa jne. (Vaherva, luento 12.9.2003.)

Ongelmaksi keskusteluissa nousi myös se, miten tietoa saadaan levitettyä, koska työssäoppimisen asiantuntijoita on vielä tarpeeseen nähden vähän. Opetushallituksen rahoittamissa ESR-projekteissa on 30.6.2003 mennessä koulutettu 6 718 henkilöä (Pakarinen 2003).

Työpaikalla on monenlaisia opiskelijaryhmiä – työpaikat ymmällään

Työpaikkojen näkökulmasta työssäoppijat ovat yksi työpaikalla oleva opiskelijaryhmä. Koska työpaikoilla liikkuu monenlaisia opiskelijoita eri oppilaitoksista, työpaikoilla on vaikea hahmottaa, minkälaisesta opiskelusta on kulloinkin kyse. Työpaikoilla voi olla opiskelijoita peruskoulun TET-jaksoilta, oppisopimusopiskelijoita sekä opiskelijoita toisen asteen ammatillisista oppilaitoksista, ammattikorkeakouluista ja yliopistoista.

Työpaikalla tapahtuvaa oppimista kutsutaan eri koulutusmuodoissa eri tavoin. Puhutaan työelämään tutustumisesta, työharjoittelusta, työssäoppimisesta, harjoittelusta. Tämä on omiaan sekoittamaan työpaikan käsityksiä siitä, mitä työssäoppiminen on. Työpaikalla on vaikea tietää, mikä kunkin opiskelijan oppimistavoitteena on ja mitä opiskelijan on tarkoitus tehdä. Myös sopimukset ja asiakirjat ovat erilaisia. Ne voivat olla erilaisia myös toisen asteen eri oppilaitoksissa. Tämä asettaa suuret haasteet oppilaitosten ja työpaikkojen väliselle yhteistyölle. Oppilaitoksen opettajilla on suuri vastuu työssäoppimisen tavoitteiden välittämisestä ja ohjaamisesta työpaikoille. Merkittävä apu työpaikkojen ohjaamisessa on työpaikkaohjaajien koulutus.

Yhteistyöhön työpaikkojen ja oppilaitosten välillä on kiinnitettävä huomiota

Työssäoppimisen yksi keskeinen lähtökohta työssäoppimisen laadun kannalta on työpaikkojen ja oppilaitosten välinen yhteistyö. Keskusteluissa nousivat esiin seuraavat kysymykset: Miten saada oppilaitokset ja työpaikat puhaltamaan yhteen hiileen? Miten molemmat osapuolet kokevat olevansa toteuttamassa laadukasta ammatillista koulutusta ja ohjaamassa opiskelijan oppimista yhteisten tavoitteiden suuntaisesti? Yhteistyö ei saisi olla pelkästään työnjaolista sopimista siitä, mitä mikin osapuoli tekee.

Opettajien ja työpaikkojen yhteistyö on kokemusten mukaan viime vuosina keskeisesti parantunut ja monipuolistunut. Vaikka keskustelussa todettiin, että työpaikkojen ja oppilaitosten välinen yhteistyö on lisääntynyt ja parantunut, on siinä vielä paljon kehittämisen varaa. Työpaikkojen ja oppilaitosten väliseen yhteistyöhön on panostettava entistä enemmän. Yhteistyö työelämän ja oppilaitosten välillä luodaan pitkällä aikavälillä. Yhteistyön onnistumisesta kertoo se, että työssäoppimispaikkoja on ollut helppo saada, ainakin pääkaupunkiseudulla. Usealla oppilaitoksella on ollut kokemuksia siitä, että työssäoppimispaikkoja on tarjolla jopa yli tarpeen. Kokemusten mukaan tuloksellinen yhteistyö työelämän ja oppilaitosten välillä vaatii henkilökohtaisia kontakteja ja yhteistyötä.

Työssäoppimisen oletetaan tarjoavan monipuolisia mahdollisuuksia oppimiseen. Hyvä ennakkosuunnittelu ja yhteistyö ovat edellytyksiä onnistuneelle työssäoppimiselle. Työssäoppimisen suunnittelussa on lähdettävä liikkeelle työpaikkojen mahdollisuuksista tarjota nuorelle aito ympäristö ammattitaidon opiskeluun. Opettajan osaamista tarvitaan myös työpaikoilla, kun pohditaan, mitä oppimismahdollisuuksia työpaikalla on ja miten eri tehtävät soveltuvat opiskelijoiden työssäoppimiseen. Työpaikkojen johdon tehtävänä on varmistaa, että tieto työssäoppimisen tavoitteista, sisällöstä ja periaatteista kulkee ja ne tunnetaan, jolloin työyhteisö voi osallistua laajasti työssäoppimisprosessiin.

Yhteistyön oppilaitoksen ja työpaikkojen välillä on perustuttava kirjalliseen sopimukseen. Tämä on usein kunnossa toisen asteen koulutuksessa. Asiaan on kuitenkin kiinnitettävä huomiota. Työpaikoilta tulee esiin kokemuksia myös siitä, että työpaikkaan ilmaantuu työssäoppijoita, ja kukaan ei tiedä, mitä tavoitteita työpaikalla oppimisella on ja mitä he tulevat sinne tekemään. Tämä voi liittyä siihen, että työssäoppijat voivat ottaa yhteyttä työpaikkaan itsenäisesti ja sopia työssäoppimisesta. Työpaikoilla on myös kokemuksia siitä, että työssäoppimisjakso on jo ollut meneillään ja opiskelun tavoitteet ovat opiskelijan oman kertomisen varassa. Joskus työpaikoilla ei ole tiedetty, sitä mistä oppilaitoksestakaan opiskelijat tulevat, eikä sitä, kehen ottaa yhteyttä.

Monien yrittäjien ja yrittäjien edustajien toiveena onkin, että pienimpien yritysten kanssa tehtäisiin entistä enemmän yhteistyötä enemmän konsultatiivisella työotteella kuin perinteisellä koulutuksella. Paikoin tilanne on myös se, että oppilaitoksissa ei tiedetä mahdollisista työssäoppimispaikoista, joita esimerkiksi järjestöt voisivat tarjota. Tämä edellyttää aktiivisuutta yhteydenpidossa myös työpaikoilta oppilaitoksiin päin.

Opiskelijoiden kokemukset pääosin myönteisiä

Sakki ry:n selvityksen mukaan yli 90 % opiskelijoista oli tyytyväisiä tai erittäin tyytyväisiä työssäoppimiseen. Työssäoppimisen perusasetelma on myönteinen opiskelijoiden mielestä. Opiskelijat pitävät työssäoppimista tärkeänä osana opiskeluaan.

On kuitenkin asioita, jotka huolestuttavat opiskelijoita. Yksi huoli on se, että opiskelijoita käytetään työvoimana eikä oppimisen tavoitteita tunneta tai niistä ei välitetä. Opiskelijoiden näkökulmasta yksi kehittämistä vaativa asia on ruokailun järjestäminen ja sen rahoitus työssäoppimisen aikana.

2.2 Työssäoppimisen tavoitteet ja niiden toteutuminen

PERIAATTEET:

Työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii osan ammatillisesta perustutkinnostaan työpaikalla työn ääressä. Koulutuksen järjestäjän kannalta työssäoppimisen tavoitteellisuus tarkoittaa, että koulutuksen järjestäjä hyväksyy koulutusta varten opetussuunnitelman, jonka tulee perustua opetussuunnitelman perusteisiin ja alueellisiin ja paikallisiin tarpeisiin. Opetussuunnitelma on asiakirja, joka sisältää oppilaitoksen tarjoamat opinnot. Siinä on ilmaistu tarkemmin opintojen tavoitteet, sisällöt ja arviointi. Opetussuunnitelmat ohjaavat työssäoppimisen toteuttamista.

Oppilaitoksessa tulee päättää, miten työssäoppiminen ja työssäoppimisen tavoitteet sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa tutkinnon kokonaisuuteen. Siinä on osoitettava, miten oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan. Oppilaitoksen tehtävänä on huolehtia siitä, että työpaikka on selvillä opetussuunnitelmasta, oppimisenäkemyksistä, työssäoppimisen periaatteista ja tavoitteista, arvioinnista sekä opiskelijan henkilökohtaisista tavoitteista.

(Soveltaen Laki ammatillisesta koulutuksesta 21.8.1998/630 ja Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001)

Opetussuunnitelmatyö ja työssäoppimisen suunnitelma kannattaa tehdä huolella

Opetussuunnitelmatyö kannattaa tehdä huolella työssäoppimisen, arviointien ja tulevien näyttöjen suunnitelmiseen, koska hyvän työssäoppimisen perustana on opetussuunnitelmatyön tekeminen. Opetussuunnitelman yhteisessä osassa tulee tarkentaa koulutuksen järjestäjän linjaukset työssäoppimisesta. Tämä edistää työssäoppimisen opetussuunnitelmaan perustuvien tavoitteiden toteutumista.

Työssäoppimisen tavoitteiden toteutumista edistää myös se, että opetussuunnitelma ”avataan” työpaikalla yhdessä opiskelijan ohjaukseen osallistuvien kanssa. Entistä tarkemmin on määriteltävä, mitä työpaikalla on tarkoitus oppia. Opiskelijakohtaiset työssäoppimisen tavoitteet tarkennetaan suhteessa siihen, mitä työpaikalla voi oppia. Jos tavoitteita ei ole määritelty huolella, myös arviointi on mahdotonta.

On tärkeää, että työssäoppimisen tavoitteet sekä opetussuunnitelma että opiskelijoiden henkilökohtaiset opiskelusuunnitelmat käydään läpi työpaikkaohjaajien kanssa. Usein käy niin, että opetussuunnitelmia ei käydä läpi lainkaan tai ne annetaan työpaikoille sellaisinaan. On ymmärrettävää, että niiden sisältö jää silloin työpaikalle epäselväksi, koska suunnitelmien kieli on vierasta. Tavoitteiden aukaisemisessa oppilaitoksilla ja opettajilla on hyvin keskeinen rooli. Jos opettaja ei tätä asiaa tee, voi tavoitteiden toteutuminen jopa kyseenalaistua. Työssäoppimisen suunnitelman toteutuskelpoisuutta ja realistisuutta voi edistää lisäämällä työpaikkaohjaajan roolia suunnitelmien laatimisessa. Tällöin joudutaan miettimään, mitkä työpaikan tehtävät soveltuvat perustutkinnon mukaiseen työssäoppimiseen. Tämän voi toteuttaa kysymällä ennen tavoitteiden laatimista, mitä yrityksessä voi oppia.

Työssäoppimisen suunnitelman toteutumista on seurattava

Selkeiden ja hyvin dokumentoitujen työssäoppimissisältöjen suunnittelu ja tarjoaminen työpaikoille helpottaa yhteistyötä.

Työssäoppimisen suunnitelman ja oppimispäiväkirjan laatimisella pyritään tukemaan tavoitteiden toteutumista. Ne eivät sellaisinaan kuitenkaan yksistään takaa eivätkä välttämättä aina edes edistä työssäoppimisen tavoitteiden saavuttamista – olennaista on niiden sisältö ja se tapa, miten niitä käytetään. Ei riitä, että suunnitelma laaditaan, jos sen toteutumista ei seurata. Työssäoppimisen suunnitelman toteutumista tulee seurata systemaattisesti työpaikkaohjaajan, opiskelijan ja opettajan käymissä ohjaus- ja arviointikeskusteluissa.

Oppimispäiväkirjan käytöstä on paljon sekä hyviä että huonoja kokemuksia laajemminkin koulutuksessa. Jotta oppimispäiväkirja edistäisi tavoitteiden toteutumista, on sen käyttö selkeästi ohjeistettava ja työssäoppijan siihen kertomia asioita on luettava ja/tai niistä on keskusteltava. Helposti voi käydä niin, että oppimispäiväkirjaa tehdään vain silloin kun se on annettava jollekin luettavaksi tai siihen saatetaan kirjata oppimisen kannalta epäolennaisia asioita.

Keskustelua on paljon herättänyt työssäoppimisen tavoitteiden toteutuminen työssäoppimisjakson aikana. Silloin on erityisesti noussut esiin seuraava kysymys: Voiko työssäoppimispaikassa ylipäätään tehdä kaikkia niitä asioita ja tehtäviä, jotka oppimisen kannalta olisivat tarpeellisia? Yrityksissä toimitaan taloudelliselta pohjalta, ja työssäoppimisen täytyy toimia myös yritysten ehdoilla. Pienet ja keskisuuretkaan yritykset eivät voi tarjota jatkuvasti vaihtuvia ja uusia tehtäviä, koska niitä ei välttämättä työssäoppimisjakson aikaan ole tarjolla.

Varsinkin pienissä yrityksissä työssäoppimisen tavoitteiden saavuttaminen on suunniteltava huolellisesti ennen työssäoppimista. Pieni yritys on erinomainen työssäoppimispaikka, sillä siellä voi päästä tekemään kattavasti yrityksen tehtävien koko skaalaa. Sen sijaan siellä voi tulla esiin sellainen ongelma, että vaikka yritys on hyvä työssäoppimispaikka, ei kaikkia niitä tehtäviä, joita työssäoppijan pitäisi päästä tekemään, voi juuri siinä yrityksessä oppia. Tällaisessa tilanteessa ratkaisuna voisi olla se, että työssäoppimisjakso suoritettaisiin kahdessa tai useammassa yrityksessä, joissa pääsisi tekemään tavoitteiden mukaisia asioita. Joissakin tapauksissa työssäoppiminen voitaisiin järjestää siten, että kaksi tai kolme työssäoppijaa muodostaisi ryhmän, joka suorittaisi työssäoppimisjakson esimerkiksi kahdessa tai kolmessa yrityksessä.

Työssäoppimispaikan työtehtävät ja opiskelijan omat ja opetussuunnitelman tavoitteet eivät aina kohtaa. Työssäoppimistehtävät voivat olla epätarkoituksenmukaisia paitsi sisällöltään myös vaativuudeltaan. Liian ”helppo” työssäoppimispaikka turhauttaa, ja liian vaativa vie opiskelijan uskon omiin mahdollisuuksiin. Opiskelijan ja sopivan työssäoppimispaikan kohtaaminen edistää tarkoituksenmukaisen osaamisen kehittymistä.

Työssäoppimisen järjestämiseen tarvitaan alakohdaisia ratkaisumalleja

Työssäoppimisen järjestäminen on osittain sidonnaista ammattialaan. Eri alojen työssäoppimisen kulttuuri ja työssäoppimisen perinteet poikkeavat toisistaan. Joillakin aloilla työpaikoilla tapahtuvan oppimisen perinteet ja käytännöt ovat olleet kiinteä osa opintoja jo paljon ennen työssäoppimisen tuloa. Toisilla aloilla vielä opetellaan, mitä työssäoppiminen on ja miten sen voisi järjestää juuri kyseisellä alalla. Työssäoppimisen avulla oppilaitoskulttuuria voidaan muuttaa lähemmäs todellista työelämää.

Eri alojen työssäoppimisen käytäntöjä erottaa mm. se, millaisiin työpaikkoihin opiskelijat valmistuttuaan sijoittuvat. Esimerkiksi kulttuurialojen työssäoppimispaikat ovat usein pieniä, ympäri maata olevia, joskus hyvinkin erikoistuneita yrityksiä. Jotta opiskelija saa kattavat työssäoppimisen mahdollisuudet, joudutaan työssäoppimisen suunnitteluun ja organisointiin käyttämään paljon resursseja ja työssäoppimispaikkojen hankinta on opiskelijakohtaisesti hyvin yksilöllistä ja räätälöityä. Esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla taas osa työssäoppimispaikoista on sellaisia suuria julkisia organisaatioita, joilla on itsellään työssäoppimisen vastuuhenkilöt, jotka organisoivat eri oppilaitosten kanssa hyvinkin pitkälle työssäoppimisen käytäntöjä. Näin eri alojen toteutustapojen ja hyvien käytäntöjen vertailu ei aina ole mahdollista, ja siksi tarvitaan alakohdaisia ratkaisumalleja.

2.3 Työssäoppiminen ohjattuna opiskeluna

PERIAATTEET:

Opiskelijat tarvitsevat ohjeistamista sekä ennen työssäoppimisjaksoa että jatkuvaa tiivistä ja henkilökohtaista ohjausta työssäoppimisen aikana työpaikan edustajilta ja myös opettajalta. Tämä edellyttää, että opettajien työ on suunniteltu niin, että työssäoppimisen ohjaaminen kuuluu työtehtäviin.

Myös työpaikalla tulee kiinnittää erityistä huomiota ohjaukseen, valvontaan ja palautteen antamiseen. Työpaikan tehtävänä on luoda edellytykset työpaikalla tapahtuvalle koulutukselle, ohjaukselle ja arvioinnille. Oppilaitoksen tulee valmentaa työpaikkojen edustajia ja tarjota riittävän joustavia järjestelyjä työpaikkaohjaajien kouluttamiseen. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan asetuksen (811/98, 5 §) mukaisista asioista.

(Soveltaen Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001)

Työssäoppimisen eri osapuolten vastuut on tehtävä entistä tarkemmin selviksi

Kokemusten mukaan tulee usein esiin sellaisia tilanteita, joissa opettaja, työpaikka eikä opiskelija tiedä tarkkaan, mitä kenenkin vastuuseen kuuluu. Tämän vuoksi on tärkeää, että näistä asioista keskustellaan siinä tilanteessa, jossa kaikki osapuolet ovat koolla, ja tehdään sopimus, jonka sopimuksen osapuolet saavat.

Oppilaitosyhteistyön haasteena on nähdä työssäoppiminen työelämästä käsin ja hyödyntää työssäoppimisen kautta syntyneitä kontakteja ja kokemuksia koikeilusta käytännöksi.

Edelleen kaivataan lisää yhteistyötä ja eri osapuolten tehtävien ja vastuiden tarkentamista oppilaitosten ja työpaikkojen välillä. Erilaisia verkostoitumistapoja oppilaitosten ja yritysten kesken mietitään eri puolilla, erityisesti niillä aloilla, joissa työpaikat sijaitsevat hajallaan ja usein etäällä oppilaitoksista.

Erään näkemyksen mukaan opettajien olisi oltava enemmän tekemisissä yritysten kanssa: ”Järjestelmä ei tällä hetkellä ohjaa yhteistyöhön, vaan se edel-

leen pitää yllä kouluoppimisen ensisijaisuutta. Opettajat saavat palkan opetus-tuntien mukaan, ja muut mallit aiheuttavat jopa palkanalennuksia.” Tämä ei ole omiaan edistämään opettajien innostusta työssäoppimista kohtaan.

Opettajien työelämätiedot kaipaavat jatkuvaa päivitystä

Työssäoppimisen toteuttamiseen pitää oppilaitoksessa panostaa, ja oppilaitoksissa on tuotava entistä selvemmin esiin se, että opettajien yhtenä keskeisenä tehtävänä on ohjata työssäoppimista. Opettaja on keskeisessä roolissa työpaikkojen ohjaamisessa. Tämä pitää ottaa myös resursoinnissa huomioon selvemmin. Tähän liittyy myös se, että opettajilla pitää olla mahdollisuus saada ammattitaidon ajantasaistamista työssäoppimiseen liittyvissä asioissa.

Opettajat tarvitsevat koulutusta ja päivitystä sekä työssäoppimiseen että työelämään laajemminkin liittyvässä osaamisessa. Pieni osa opettajista on koulutautunut työelämäjaksoilla, työpaikkaohjaajien koulutusohjelmissa tai opettajien työssäoppimisen kehittämiskoulutuksissa. Opettajien työelämäjaksoille kaivattiin enemmän osallistumista – yritykset olisivat valmiita ottamaan opettajia. Opettajat voisivat toimia enemmän tuotekehittelijöiden tapaan ja kehittää innovaatioita työssäoppimisen tukemiseksi.

Opettajien työelämätietouden kehittämisen tueksi Opetushallitus on vahvistanut Opettajien työelämäosaamisen koulutusohjelman perusteet (15 ov). Koulutusohjelmaan sisältyy työssäoppimisen kehittämisen opinnot, näyttöjen kehittämiseen liittyvät opinnot, alakohtaisen työssäoppimisen kehittämisen opinnot sekä työelämäjakso. Opintojen rahoitus toteutetaan sekä Opetushallituksen opetushenkilöstön täydennyskoulutusrahoituksella että erilaisten ESR-projektien rahoituksella. Koulutusohjelmaa pidetään hyvänä linjanvetoa työelämäosaamisen kehittämisessä.

Keskustelua synnytti myös se, onko järkevää keskittää työelämysuhteet yhdelle henkilölle, ns. työssäoppimisvastaavalle niin kuin joissain oppilaitoksissa on tehty vai jakaa tehtävä monelle henkilölle. Hyvänä pidetään sitä, että oppilaitosten opettajista suuri osa osallistuu työssäoppimisen suunnitteluun ja toteutukseen. Samalla opettajat saavat mahdollisuuden tutustua työpaikkoihin ja työpaikkojen työkäytäntöihin.

Opiskelijan valmentamiseen ennen työssäoppimista tulee panostaa entistä enemmän

Opiskelijat tarvitsevat paljon valmennusta työssäoppimiseen. He tarvitsevat myös henkilökohtaista ohjausta työssäoppimisen aikana työpaikan lisäksi

myös opettajalta. Opiskelijat ovat toivoneet, että opettajat pitäisivät enemmän yhteyttä työpaikkaan ja opiskelijaan työssäoppimisen aikana.

Monet opiskelijat hankkivat itse työssäoppimispaikan. Jos opiskelijaa ei valmisteta tähän, voi työpaikalle jäädä hakutilanteessa täysin epäselväksi, mistä oppilaitoksesta opiskelija on työssäoppimassa, mitä työssäoppimisen tavoitteena on ja mitä opiskelijan on tarkoitus oppia. Samoin työssäoppimisen laajuus ja työturvallisuusasiat voivat jäädä täysin huomioimatta. Oppilaitoksissa voidaan kehittää työpaikkoja varten infopaketteja opiskelijan mukaan työpaikalle vietäviksi.

On tärkeää, että opettaja käy työpaikalla

On hyvin tärkeää, että opettaja käy työpaikalla ennen työssäoppimisen alkua perehdyttämässä ja ohjaamassa työpaikkaohjaajaa opiskelijan ohjaamiseen. Keskeinen perusasia on, että työssäoppimista varten tarvitaan sopimus työpaikan ja oppilaitoksen välille. Siinä tulee sopia kaikista työssäoppimisen edellytyksenä olevista asioista. Sopimuksen myötä varmistetaan mm. työturvallisuuteen liittyvien asioiden yhteinen käsittely. Lisäksi työpaikalla tulee olla selvillä sen työssäoppimista ohjaavan opettajan nimi, joka on kyseisen opiskelijan ohjaamisesta vastuussa, jotta työpaikalta voidaan ottaa yhteyttä tarpeen tullen.

Opettajat ovat keskeisessä asemassa yhteydenotoissa työpaikkoihin päin ja työpaikkojen ohjaamisessa koko työssäoppimisen ajan. Sekä opiskelijoilta että työpaikoilta on noussut esiin toiveita, että opettajan tulee käydä riittävän usein työpaikalla. Oppilaitoksissa on tärkeää turvata se, että opettajat käyvät riittävästi työpaikoilla ja perehdyttävät työpaikkaohjaajan työssäoppimiseen ja oppilaitoksen tavoitteiden mukaiseen työssäoppimisen ohjaamiseen. Opettajan on seurattava, miten työssäoppimisen tavoitteiden saavuttaminen ja ohjaaminen sujuvat.

Työpaikoilla ei odoteta niinkään opettajan osallistumista itse työtehtäviin vaan opettajan odotetaan ohjaavan opiskelijoiden ohjausta ja auttavan työpaikkaohjaajia käsittelemään erilaisia työssäoppimisjakson aikana syntyviä tilanteita. Opettajaa tarvitaan erityisesti tueksi työpaikkaohjaajille.

Ohjauksen oltava opiskelijälähtöistä ja riittävää

Vaikka työssäoppimisella tavoitellaan sitä, että opiskelija oppii osan ammattitaidosta työpaikalla, unohdetaan opiskelijan näkökulma usein, kun työssäoppimista suunnitellaan, toteutetaan ja arvioidaan. Opiskelijan näkökulma tulee ottaa huomioon kaikissa työssäoppimisen vaiheissa työssäoppimisen suunnit-

telusta arviointiin. Opiskelijan tulee voida olla mukana silloin, kun päätetään tavoitteista, työssäoppimispaikasta sekä työssäoppimisen toteuttamisesta ja arvioinnista. Opettajan tehtävänä on huolehtia siitä, että työssäoppimisen tavoitteet ovat opiskelijalle selvät.

Työssäoppimisen ohjaamisessa nousee usein esiin ajanpuute työssäoppijan ohjaamiseen. On tärkeää, että työpaikalla taataan opiskelijalle riittävä ohjaus. Se merkitsee mm. sitä, että opiskelijan tarpeet ja yksilölliset tilanteet otetaan huomioon ja opiskelijalle mahdollistetaan hyvät oppimisen edellytykset.

Aina opiskelijan ohjaaminen ei onnistu toivotulla tavalla. Siksi opiskelijoiden ohjauksen erilaisten tukitoimien kehittämistä pidetään tarpeellisena. Tarvitaan uusia keinoja ja yksilöllisiä ratkaisuja niihin tilanteisiin, joissa työssäoppiminen ei työpaikkaohjaajan ja opettajan perusohjauksesta huolimatta suju suunnitelmien mukaan. Keskusteluissa todettiin myös, että opiskelijoita tulee paljon ohjata työtehtävien lisäksi yleiseen työkäyttäytymiseen. Mm. ydinosaamisen ja yhteisten painotusten sisällöt voivat tulla luontevasti ja konkreettisesti esille työpaikoilla tapahtuvassa ohjauksessa.

Myös opiskelijan ohjauksen erilaisten apuvälineiden tulee olla kaikkien helposti käytettävissä. Työssäoppimisen ohjaukseen liittyvien asiakirjojen tulisi olla joko oppilaitoksen nettisivuilla tai oppimisalustalla saatavana sähköisesti. Työssäoppimisen oppaan tulisi sisältää myös langattomaan välineistöön ja laitteisiin liittyvää opastusta sekä linkit niihin materiaaleihin, joita on saatavilla netistä.

Verkon hyödyntäminen ohjauksessa vaihtelee

Verkkoa on hyödynnetty työssäoppimisen ohjaamisessa vaihtelevasti. Hyödyntäminen vaihtelee sähköisestä ilmoitustaulusta siihen, että työpaikkaohjaaja osallistuu mm. oppimistehtävien laatimiseen verkossa opettajan kanssa. Pyrkimyksenä on ollut mm. se, että opiskelijat voisivat oppilaitoksen kotisivujen kautta ottaa enemmän vastuuta oman työssäoppimisjakson käytännön järjestelyistä, jolloin opettajalle jäisi näin enemmän aikaa oppimisen ohjaamiseen.

Hyvänä toimintatapana pidetään sitä, että työssäoppimisen ohjaukseen liittyvät asiakirjat ovat joko oppilaitoksen nettisivuilla tai oppimisalustalla saatavana sähköisesti. Verkon hyödyntämisessä on kokemusten mukaan syytä lähteä rauhallisesti liikkeelle ja lisättävä suunnitelmallisesti opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien valmiuksia verkkotyöskentelyyn.

Työssäoppimisen on koettu kehittävän työpaikkoja oppimismyönteiseen suuntaan

Työssäoppiminen voi kehittää työpaikkoja oppimismyönteiseen suuntaan, ja vanhemmat työntekijät voivat löytää varsinaisten työtehtäviensä ohien uutta luontevaa tehtävää työssäoppimisen ohjaamisesta. Työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistuneet ovat kokeneet ohjaustyön syventäneen ja vahvistaneen heidän omaa ammattitaitoaan. Työpaikkojen edustajat kaipaavat oppilaitoksiin lisää resursseja työssäoppimisen ohjaamiseen, ja tämä mahdollistaisi opettajien käynnit työpaikalla useammin. Toisaalta myös työpaikoilla kaivataan ohjaustyön resursointia ja työpaikan sisäistä keskustelua ohjaamisen merkityksestä ja tärkeydestä.

Aina työpaikkaohjaajat eivät näe ohjaustyötä itselleen hyödylliseksi. Työpaikoilla nousee ajoittain keskusteluun työssäoppijoiden ohjaamisen korvaaminen työntekijälle. Tätä keskustelua nostaa myös se, että eri aloilla on perinteisesti eri käytäntöjä ohjaamisen korvauksista. Työpaikoille pitää viedä viestiä, että opiskelijat eivät ole viemässä henkilökunnan työpaikkoja. Joillakin aloilla tämän asian käsittely voi vaatia selvien pelisääntöjen laatimista, jotta työssäoppimista kohtaan ei olisi niin suurta vastarintaa.

Työssäoppimisen erityiskysymyksiä erityistä tukea tarvitsevilla opiskelijoilla ovat mm. työhaastattelutilanteet, opettajien salassapitovelvollisuus (opiskelijan rajoitteet jne.). Monesti nousee esiin kysymys siitä, onko opiskelija aina työssäoppimiskuntoinen? – Entä ohjaus näissä tilanteissa?

2.4 Opiskelijan työssäoppimisen arviointi

PERIAATTEET:

Opiskelijoiden arviointia työssäoppimisessa säätelevät laki ammatillisesta koulutuksesta ja määräys opiskelijan arvioinnista. Arvioinnin tulee tukea opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä ja kasvua ammatti-ihmisenä. Arvioinnin on perustuttava opiskelijan omaan itsearviointiin sekä opiskelijan ja opettajan väliseen arviointikeskusteluun, johon työssäoppimisen ajalla myös työpaikkaohjaajat osallistuvat. Arvioinnin tulee opiskelijan ohjauksen lisäksi tuottaa tietoa opiskelijoiden osaamisesta opettajille, työnantajille ja jatko-opintoihin pyrkimistä varten. Erityisesti työpaikan kannalta arvioinnin säätelystä seuraa, että työpaikalla on kiinnitettävä erityistä huomiota palautteen antamiseen.

Koulutuksen järjestäjän on tiedotettava kaikille opiskelijoille ja kaikille arviointiin osallistuville ennen opintojen alkamista arvioinnin periaatteista ja niiden soveltamisesta, kuten arvioinnin tehtävistä, arvioinnin kohteista, arvosanan muodostumisesta ja työssäoppimisen arvioinnista. Työssäoppimisen aikana osoitettu osaaminen on arvioitava niiden ammatillisten opintokokonaisuuksien osana, joihin työssäoppiminen sisältyy. Tutkintotodistukseen merkitään erikseen näkyviin työssäoppimisen laajuus mutta erillistä arvosanaa ei merkitä.

Arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit on johdettava opetussuunnitelman ja tutkinnon perusteissa esitetystä tavoitteista. Arvioinnin on kohdistuttava yhteisiin painotuksiin ja kaikille yhteiseen ydinosaamiseen ja työmenetelmiin sekä välineiden, materiaalin ja työprosessin, työturvallisuuden ja työn perustana olevan tiedon hallintaan. Oppilaitoksessa tulee määritellä työssäoppimisen arviointikriteerit.

(Soveltaen Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001)

Työssäoppimisen arviointikriteerit on tehtävä selviksi kaikille työssäoppimisen osapuolille

Keskustelussa nousi esiin, että usein kaikilla työssäoppimisen osapuolilla eivät arvioinnin kriteerit ole selvillä. On entistä paremmin kiinnitettävä huomiota siihen ja tehtävä valmistelutyötä siitä, että kaikki ymmärtävät arvioinnin kriteerit.

Työssäoppimisen arvioinnin keskeisin asia on se, että tavoitteiden määrittely tulee tehdä. Jos tavoitteita työssäoppimiselle ei ole määriteltä, arviointi on tyhjän päällä. Tietoisuus tavoitteista koskee kaikkia arvioinnin osapuolia: opettajaa, työpaikkaohjaajaa ja opiskelijaa. Kaikkien on oltava selvillä sekä tavoitteista että arvioinnin kriteereistä. Opettajan tehtävä korostuu tässä asiassa.

Arviointikriteereiden määrittelyn tarpeellisuus liittyy myös tuleviin näyttöihin. Keskustelussa otettiin kantaa siihen, että on vaarana, että työssäoppiminen muuttuu vain näyttöihin valmentavaksi jaksoksi. Silloin on vahvasti tuotava esiin, että työssäoppimisen oppimisenäkökulma on tärkeä. Arvioinnin käytännöt ja kriteerit vaihtelevat, ja tarpeellisenä nähdään kaikkien tahojen arviointien saaminen samalle viivalle.

Työssäoppimisen arvioinnissa on haasteeksi koettu yhteisten käytäntöjen puuttuminen. Todettiin samalla, että vaikka arvioinnin periaatteet ja linjanvedot ovat kaikilla aloilla samoja, voivat työssäoppimisen arviointivälineet samassakin oppilaitoksessa olla erilaisia eri aloilla. Hyvästä pidetään sitä, että viime kädessä arviointivälineitä voidaan kehittää erilaisiksi mm. työpaikkojen toiveiden mukaan. Näyttäisi siis siltä, että esimerkiksi aivan samanlaisia arviointilomakkeita ei ole tarkoituksenmukaista pitää kehittämisen tavoitteena.

Oppilaitoksen tehtävä on perehdyttää työpaikkaohjaajat työssäoppimisen arviointiin. Opettajan tehtävänä on perehdyttää työpaikkaohjaaja ja opiskelija siihen, mitä työssäoppimisessa tullaan arvioimaan, vaikka tavoitteet ja arviointikriteerit tarkennetaankin yhdessä.

Yksi esiin noussut ongelma työssäoppimisen arvioinnissa on se, että arvioinnin osapuolten yhteinen keskustelu ei aina toteudu. Joskus on käynyt niin, että opiskelija ei ole ollut mukana arvioinnissa vaan on saanut opettajan ja työpaikkaohjaajan tekemän arvioinnin tiedoksi tai opettaja ei ole ollut mukana arviointikeskustelussa, esimerkiksi silloin, kun työssäoppimispaikka on etäällä.

Työpaikkaohjaajien mielestä arviointi ja palaute ovat vaikeimpia tehtäviä ohjaamisessa

Työpaikkaohjaajat ovat kokeneet työssäoppimisen arvioinnin vaikeimmaksi asiaksi ohjaustyössään. Työpaikkaohjaajien arviointitehtävässä korostuu arviointi palautteen antamisen näkökulmasta. Työpaikkaohjaajien koulutuksesta saatujen kokemusten perusteella erityisen vaikeaksi on koettu palautteen antaminen käytännön tasolla – se, miten antaa kehittävää palautetta, kuinka usein ja miten. Työpaikka edustaa useimmille opiskelijoille ensimmäistä todellista työpaikkaa, joten hyvä ja kehittävä palaute on opiskelijan ammatilliselle kasvulle hyvin merkittävää. Jos palautetta ei anneta opiskelijalle lainkaan, ei opiskelija tiedä, millaista osaamista hänellä jo on ja missä pitäisi kehittyä. Jos palaute on vain kielteistä, se voi olla työssäoppijalle lannistavaa eikä anna eväitä kehittymistä varten. Palaute liittyy aina työssäoppijan ja työpaikkaohjaajan vuorovaikutukseen. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa tulee panostaa näiden asioiden tiedostamiseen ja kehittämiseen. Jotkut olisivat halukkaita antamaan jopa koko arviointitehtävän vaikeutensa vuoksi kokonaisuudessaan oppilaitoksen tehtäväksi.



2.5 Työpaikkaohjaajien koulutus

PERIAATTEET:

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteena on tukea työssäoppimisen laadukasta ohjausta. Työpaikkaohjaajien koulutusta ovat ohjanneet Opetushallituksen vuonna 2000 antamat Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet. Uudet perusteet ilmestyivät keväällä 2004.

Seuraavaan on koottu työpaikkaohjaajien koulutuksen periaatteita ja toteuttamiseen liittyviä ohjeita Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteista vuodelta 2000, joiden mukaan työpaikkaohjaajien koulutuksia on toteutettu:

- Työpaikkaohjaajien koulutuksen keskeisenä tavoitteena on edistää työssäoppimisen toteuttamista ja parantaa työpaikoilla järjestettävän koulutuksen laatua.
- Pyritään kehittämään työpaikkaohjaajien valmiuksia suunnitella yhdessä opettajien kanssa oppimistehtäviä, arviointikäytäntöjä sekä yhteistoiminnallisen oppimisen ja arvioinnin tapoja.
- Työssäoppimisen laadukas toteuttaminen edellyttää yhteistyötä koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työpaikkojen välillä.
- Tavoitteena on kehittää yhteistyömuotoja.
- Tavoitteena on muodostaa verkostoja erityisesti pk-sektorin työpaikoilla tapahtuvan opiskelun vakiinnuttamiseksi.
- Työpaikkaohjaajan vastuullisena tehtävänä on kehittää opiskelijoiden työsuojeluasenteita ja opastaa heitä työpaikan työturvallisuus- ja työsuojelukäytännöissä.
- Työpaikkaohjaajan tehtävänä on työyhteisössään perustella työssäoppimisen merkitystä ja mahdollisuuksia työpaikan oppimiskulttuurin ja oppilaitosyhteistyön kehittämiseksi.

Työpaikkaohjaajien koulutus toteutetaan lähiopetuksena, etäopetuksena tai käytännön ohjauksena työpaikoilla. Koulutuksen järjestämismallien tulee olla työelämälähtöisiä ja joustavia, erityisesti pk-yritysten tarpeet huomioon ottavia. Tarvittaessa koulutusta voidaan toteuttaa yhdessä ammatillisten oppilaitosten opettajien kanssa perehdytettäessä opettajien työssäoppimiseen.

Koulutuksen ohjeellisenä laajuutena on kaksi opintoviikkoa. Koulutus voi jaksottua ESR-tuella toteutettavassa koulutuksessa enintään kahdelle vuodelle.

(Soveltaen Työpaikkaohjaajien koulutus. Koulutusohjelman perusteet 2000)

Työpaikkaohjaajat ovat suhtautuneet ohjaamiseen pääosin myönteisesti

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuneet suhtautuivat erittäin positiivisesti nuoriin työssäoppijoihin ja olivat kiinnostuneita toimimaan ohjaajina. Koulutukseen osallistuneet näkivät ohjauksen omaa ammattitaitoaan syventävänä ja vahvistavana tekijänä – jotkut jopa uutena sisältönä myöhäisille työvuosille ja motivaationa työskennellä eläkeiän lähestyessä.

Ohjaaminen pitäisi saada osaksi jokaisen työntekijän tehtävää

Ohjaamistehtävä on tärkeä osa jokaisen työntekijän tehtävää. Työpaikalla tulee nostaa esiin työpaikka oppimisympäristönä ja painottaa, että ohjaaminen on jokaisen tehtävä, ei vain tiettyjen työpaikkaohjaajiksi nimettyjen. Työpaikka voi kehittyä ohjaavaksi työpaikaksi.

Työpaikkaohjaajien osaamisen arvostusta tulee nostaa

Työpaikkaohjaajien tutkinnon suorittamisen arvostusta tulisi nostaa siten, että koulutuksen suorittanut henkilö saisi siitä etua. Samoin ne työpaikat, joilla on koulutettuja työpaikkaohjaajia, voitaisiin nostaa esiin myönteisellä tavalla. Monet työpaikkaohjaajien koulutusten järjestäjät ovat jo kehittäneet erilaisia todistuksia ja työpaikalle myönnettäviä diplomeja.

Työpaikkaohjaajien koulutus tulee nähdä alan elinkeinoelämän ja oppilaitosten välisenä yhteistyönä. Työpaikkaohjaajan kouluttautumisesta ja sen aika-
taulusta on hyvä sopia samalla, kun sovitaan työssäoppimisjaksosta uuden työpaikan kanssa. Koulutuksen tulee sopia hyvin myös työpaikan tarpeisiin.

Työpaikkaohjaajaksi on nimettävä henkilö, joka todellisuudessa ohjaa opiskelijaa

Keskusteluissa nousi esiin, että työpaikoilla ei aina nimetä työpaikkaohjaajaa. Tämä tuli esiin sekä opettajien että opiskelijoiden huolenaiheissa. Työpaikkaohjaajaksi tulee nimetä se henkilö, joka jokapäiväisessä työssä ohjaa opiskelijaa, eikä esimerkiksi esimiestä. Opiskelijan todellisen ohjaajan tulee päästä työpaikkaohjaajien koulutukseen. Kokemusten mukaan kaikkialla työssäoppijalle ei ole nimetty sellaista työpaikkaohjaajaa, joka pystyy käytännössä ohjaamaan opiskelijaa. Näin on esimerkiksi silloin, kun ohjaajaksi on nimetty sellainen esimies, joka työskentelee eri paikassa tai tehtävissä kuin opiskelija.

Työpaikkaohjaajien koulutukseen ja siitä tiedottamiseen on edelleen huutava tarve

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tarve on edelleen suuri. Koulutusta työssäoppimisen ohjaamiseen tarvitaan edelleen. Ideana nousi esiin, että työpaikkaohjaajien koulutus liitettäisiin osaksi toisen asteen ammatillista koulutusta. Opiskelijat kasvaisivat näin ohjaamistehtävään jo koulutusvaiheessa ja ymmärtäisivät ohjaamisen merkityksen ja saisivat välineitä ohjaamiseen.

Vaikka koulutusta on jo saatu, keskusteluissa nostettiin esiin, että työpaikkaohjaajat tarvitsevat peruskoulutuksen lisäksi myös jatkuvaa tietojen täydennystä ja päivitystä täydennyskoulutuksen avulla.

Työpaikkaohjaajien saaminen koulutuksiin on paikoin ollut haasteellista

Työpaikkaohjaajien saaminen koulutukseen on koettu haasteeksi usean eri työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjän kokemusten mukaan. Työpaikkaohjaajien koulutuksen markkinointia on tehty monella tavalla, mm. seuraavia kanavia on käytetty: postimarkkinointia esimerkiksi esitteitä tai kutsuja lähettämällä, henkilökohtaisia kontakteja, yhteistyötä yritysten henkilöstövastavien kanssa, työelämän tahojen yhteyshenkilöiden tai välittäjätahojen kanssa, sähköposti- tai nettimainontaa, lehtimainontaa esimerkiksi sanomalehdissä tai ammattilehdissä.

Markkinoinnin onnistuneisuus on ollut yhteydessä kohderyhmän analysointiin. Tarkkaa ohjetta onnistuneelle markkinoinnille ei voi antaa, mutta kohderyhmän tuntemus ja henkilökohtaiset kontaktit ovat olleet onnistumista edistävä tekijä. Esitteiden lähettämällä ei ole saatu kovin suuria osallistujamääriä.

Joillain aloilla tai yritysmuodoilla on osallistujien saaminen työpaikkaohjaajakoulutukseen ollut erityisen vaikeaa työn luonteen vuoksi (esim. yksin työtä tekevä työpaikkaohjaajana). Näissä tapauksissa on etsitty räätälöityjä koulutusmalleja esimerkiksi alan yhdistysten ja ammattiliittojen kanssa. Räätälöityä ja konsultoivasti toteutettua työpaikkaohjaajakoulutusta kaivataan erityisesti pieniin yrityksiin.

Työpaikkaohjaajien koulutusten osallistujat – yhdeltä vai monelta alalta?

Työpaikkaohjaajien koulutuksia on järjestetty sekä yhden alan sisällä että seka-ryhminä. Osallistujaryhmän monialaisuus on koettu toisaalta rikastuttavana. Koulutuksissa on koettu, että eri alat saavat toisiltaan sellaisia hyviä ideoita ja ajatuksia, joita oman alan sisällä ei olisi keksitty. Toisaalta taas on pidetty hyvänä myös sitä, että osallistujat ovat olleet samalta alalta, jolloin yhteinen keskustelu on voinut olla helpompaa, kun kaikki tietävät, mistä puhutaan. Lisäksi koulutuksissa on voitu syventyä alan erityiskysymyksiin.

Opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteiskoulutuksesta hyviä kokemuksia

Opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteiskoulutukset on myös koettu hyvinä. Opettajat ovat voineet toimia kouluttajina tai olla mukana osallistujina. Koulutukset ovat edistäneet työssäoppimisen perimmäistä tavoitetta yhteistyöstä. Opettajat saavat selville, mitä ei ymmärretä ja mitä työpaikat odottavat. Työpaikat saavat puolestaan selville, mistä työssäoppimisessa on kyse, ja pääsevät näin ehkä nopeammin sisään ohjaamiseen.

Opettajien osallistumisen samaan työpaikkaohjaajakoulutukseen työpaikkojen edustajien kanssa on katsottu vahvistaneen ”samalla kielellä puhumista”.

Kokenut työpaikkaohjaaja kertomaan kokemuksistaan työpaikkaohjaajien koulutukseen

Koska työssäoppimisen ohjaus on vielä melko uusi asia, on hyviä kokemuksia tullut siitä, että työpaikkaohjaajakoulutukseen tulee kokenempi työpaikkaohjaaja kertomaan ja kouluttamaan ohjaamisesta käytännössä. Työpaikkaohjaajan on ehkä helpompi avata työssäoppimista toiselle työpaikan edustajalle, kun on itse kokenut saman asian. Lisäksi kokemukset ohjaamisesta voivat olla arvokkaita vinkkejä tulevalle työpaikkaohjaajalle.

Nuoren kohtaaminen työpaikkaohjaajien koulutuksen yhdeksi painoalueeksi

Työpaikkaohjaajien koulutukseen tarvitaan sisällön painotusta teemaan ”nuoren kohtaaminen”. Useimmat työpaikkaohjaajat ovat vanhempaa ikäpolvea kuin työssäoppijat. Käsitukset siitä, miten työssä käytäydytään, ja monet arvostukset laajemminkin elämässä ovat hyvin erilaiset. Moni työpaikkaohjaaja saattaa odottaa saavansa ”melko valmiin työntekijän”, ja yhteentörmäys todellisuuden kanssa voi olla suuri. Tämä aiheuttaa monia kysymyksiä työssäoppi-

misen ohjaamisesta. Vaikka monet työpaikkaohjaajat ovatkin pitäneet nuoria virkistävinä ja hyvinä käytäntöjen kyseenalaistajina, on moni kokenut nuoren ohjaamisen raskaaksi kasvatustehtäväksi. Nuori on kasvamassa ammattiin – mutta myös ihmisenä. Usein nuori vasta opettelee, miten työssä ollaan yleensä. Tämä näkyy siinä, että monet itsestäänselvyydet, kuten se, milloin työhön tullaan ja miten sopimuksista pidetään kiinni, ovat vielä kehittymässä. Työpaikkaohjaajat ohjaavat paljon sellaisia työssä olemiseen liittyviä asioita, kuten pukeutuminen, kielenkäyttö, tervehtiminen ja käyttäytyminen yleensä.

Nuoren ohjaaminen ei ole aina helppo asia. Joskus työpaikkaohjaaja joutuu ottamaan esiin hyvin vaikeita asioita. Tähän tarvitaan erityistä ohjausta, jota työpaikkaohjaajien koulutuksessa voitaisiin ottaa esiin. Tähän mennessä nuoren kohtaaminen on aihe, jota kaikki työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäjät eivät ole oman kokemuksensa mukaan riittävästi painottaneet koulutuksissaan. Nuoren kohtaamisen ohjaus on hyvin tärkeää myös siksi, että osa työpaikkaohjaajista ei uskalla tai enää halua ottaa työssäoppijoita, jos kokemukset ovat vaikeita ja työpaikkaohjaaja kokee olevansa voimaton nuoren ohjaamisessa.

Onko työpaikkaohjaajien koulutuksen laajuus sopiva?

Työpaikkaohjaajakoulutuksen perusteita pidetään sisällöltään mittavina suhteessa kahden opintoviikon laajuiseen opetukseen. Keskusteluissa pohdittiin, onko työpaikkaohjaajakoulutuksen aina oltava 2 opintoviikon laajuista. Vastaukseksi todettiin, että on tärkeää, että ohjaajien koulutus toteutuisi tavoitteiltaan ja pääsisällöltään samanlaisena kaikkialla. Tämä olisi eräänlainen laatuvaatimus. Koulutuksen toteutustapoja voidaan kehittää joustaviksi.

Jos työpaikkaohjaajien koulutus on hyvin räätälöityä työelämälähtöisesti, on 2 opintoviikon mittainen koulutus koulutuksen järjestämisen näkökulmasta työllistävä. Näin on esimerkiksi silloin, kun työpaikkaohjaajien koulutusta tarvitsevat toimivat pien- tai mikroyrityksissä tai sellaisilla aloilla, joista on vaikea irrottautua koulutuspäiville. Pienissä yrityksissä on vaikea lähteä useille lähiopintojaksoille, ja koulutus on vietävä suoraan työpaikoille esimerkiksi yrityskäynteinä.

Työpaikkaohjaajien osaamista on ylläpidettävä ja täydennyskoulutusta kaivataan

Työpaikkaohjaajien määrällisiä koulutustavoitteita ollaan vähitellen saavuttamassa. Vaikka peruskoulutusta tarvitaan edelleen, on tärkeää pitää yllä ja päivittää jo koulutettujen työpaikkaohjaajien osaamista. Työpaikkaohjaajan peruskoulutuksen käyneille kaivataan lisäksi täydennyskoulutusta osaamisen yllä-

pitämiseksi ja kehittämiseksi. Myös jo työpaikkaohjaajakoulutuksen saaneiden osaamisen jakamista työpaikoilla mietitään. Miten koulutetun ohjaajan ohjausosaaminen saataisiin siirrettyä työpaikan ohjaustoimintaan laajemmin?

Koska työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäminen on tällä hetkellä yhteydessä Euroopan sosiaalirahaston tukeen, nousee luonnollisesti mietittäväksi, mitä koulutukselle tapahtuu vuoden 2006 jälkeen. Nykyinen ESR-ohjelma-kausi päättyy vuonna 2006, eikä työpaikkaohjaajakoulutuksen rahoituksen järjestämisestä sen jälkeen ole tehty päätöksiä.

Ohjelmakaudella alkaneissa projekteissa on kehitelty monia sellaisia ratkaisuja ja malleja, joita voidaan jatkossa hyödyntää. Kehiteltyjen mallien ja ratkaisujen hyödyntämiseen ja levittämiseen ollaan panostamassa ja tullaan panostamaan.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämisen erilaisiksi ratkaisuksi ESR-kauden jälkeen on tarjottu mm. seuraavia vaihtoehtoja: työpaikkaohjaajien koulutuksen rinnalle on ehdotettu, että opiskelunsa loppuvaiheessa oleville opiskelijoille tarjottaisiin vapaasti valittavana opintojaksena työpaikkaohjaajan koulutusta. Toinen vaihtoehto voisi olla se, että työpaikkaohjaajaksi voisi pätevyitä itse työssä oppimalla, samalla kun ohjaa opiskelijaa. Kolmas vaihtoehto on, että jo kouluttautuneet työpaikkaohjaajat kouluttaisivat työpaikoille työpaikkaohjaajia.

Mikroyrityksissä on keskeinen haaste työssäoppimiselle

Tulevaisuudessa pienet ja keskisuuret yritykset työllistävät yhä enemmän. Suomen yrityksistä noin 90 % on pienimpiä mikroyrityksiä. Siksi on tärkeää tarkastella työssäoppimista ja työpaikkaohjaajien koulutusta pienyritysten näkökulmasta. Mikroyritykset tarjoavat ammatillisen koulutuksen opiskelijalle hyvän työssäoppimispaikan. Kun nuori opiskelija menee mikroyritykseen työssäoppimaan, hänellä on hyvä tilaisuus nähdä koko yrityksen toimintaa ja tutustua yrittäjyyteen. Myös työtehtävät voivat olla laaja-alaisia. Vaarana voi olla se, että jos työssäoppimiseen ei ole yrityksessä perehdytty, työssäoppijalle tulee työntekijän rooli ja työssäoppimisen tavoitteet jäävät toteutumatta.

Sellaiset mikroyritykset, joissa työskentelee vain 1–2 henkilöä, edustavat usein oman alansa hyvää asiantuntemusta – mutta miten heidät saadaan mukaan työssäoppimiseen? Jos yksin työskentelevä yrittäjä jää eläkkeelle 20 vuoden kuluttua, ei häntä ymmärrettävästi motivoi työssäoppijan ottamiseen se, että työssäoppiminen lisää tulevan työvoiman ammattitaitoa. ”Oravannahkojen vaihtoa” on jonkin verran oppilaitosten ja yritysten välillä, esim. oppilaitoksen

kouluttavat yrityksiä vastineeksi työssäoppijoiden ohjaamisesta. Yrityksiä voidaan kannustaa mukaan myös muilla tavoin, kuten hankkimalla yhteinen laite, joka on työssäoppimisen ohella myös muuten yrityksen käytössä.

Mikroyritysten tulee saada ohjausta työssäoppimiseen ja sen ohjaamiseen. Mikroyrityksissä ei useimmiten ole koulutuksen ja ohjaamisen asiantuntijoita. Tämän vuoksi perehdyttäminen työssäoppimisen ohjaamiseen järjestämällä pienyrityksille suunnattua työpaikkaohjaajien koulutusta on tärkeää. Koska työstä irrottautuminen on mikroyrityksissä usein vaikeaa tai jopa mahdotonta, tulee työpaikkaohjaajien koulutus järjestää räätälöitynä konsultatiivisella otteella.

Muutenkin työpaikkaohjaajien koulutusta toteutettaessa on työelämän näkökulmien huomioon ottaminen olennaista, jos on tarkoituksena saada yritysten edustajia kouluttautumaan työpaikkaohjaajiksi. Yrittäjien edustajat olisivat halukkaita laajentamaan ohjattua työssäoppimista myös lukukausien ulkopuolelle, kuten kesäaikaan, ja tällä voisi olla lyhentävä vaikutus opintojen kestoon.



2.6 Työssäoppimisen järjestäminen

KESKEISET PERIAATTEET:

Koulutuksen järjestäjän vastuulla on järjestää työssäoppimisen paikka yhdessä opiskelijan kanssa. Koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan ammatillisesta koulutuksesta annetun asetuksen (A 811/98, 5§) mukaisista asioista.

Työpaikalla tapahtuva koulutus tulee pääsääntöisesti järjestää siten, että opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Tällöin hän on oikeutettu saamaan opintotuen ja opintososiaaliset etuudet, kuten ruokailun ja mahdollisia matkakulukorvauksia. Erikseen niin sovittaessa työssäoppiminen voidaan toteuttaa myös työsopimussuhteessa. Myös silloin, kun työssäoppiminen tapahtuu työsuhteessa, on huolehdittava asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta, ohjauksesta ja arvioinnista.

(Soveltaen Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001)

Työssäoppimispaikkojen laatu

On tärkeää, että työssäoppimispaikkojen laatu varmistetaan. Nyt on kokemuksia siitä, että kaikki työssäoppimispaikat eivät täytä säädöksissä esitettyjä vaatimuksia. Esimerkiksi työturvallisuuteen liittyvissä asioissa on todettu olevan vielä puutteita. Oppilaitoksilla on suuri vastuu silloin, kun työssäoppimispaikkoja valitaan. On varmistettava, että säädösten mukaiset vaatimukset toteutuvat. Työssäoppimisen laadun arvioinnissa on tärkeää korostaa systemaattisuutta ja itsearvioinnin suurta merkitystä taas työssäoppimisprosessin laadukkaassa toteutuksessa. Jatkossa yksi työssäoppimisen laadun tae voisi olla se, että työssäoppimispaikalla on koulutettu työpaikkaohjaaja.

Keskeinen työssäoppimisen laadun ongelma on se, että opiskelijat menevät tekemään työpaikalle opetussuunnitelman tavoitteiden näkökulmasta toissijaisia asioita. Tämä voi olla seurausta siitä, että tavoitteita ei ole riittävästi käyty työssäoppimispaikan kanssa läpi. Työssäoppimispaikan laatuun vaikuttaa olennaisesti myös työpaikan ilmapiiri ja opiskelijan suhtautuminen. Työympäristössä tapahtuvaa oppimista edistää aktiivisuuden, aloitteisuuden ja riskinoton arvostaminen erilaisten käsityskantojen sietäminen sekä epävarmuuden ja virhesuoritusten salliminen. Tukevassa ja kannustavassa ilmapiirissä työssäoppijalla ei ole tarvetta suojautuvaan käyttäytymiseen, vaan kysymysten esittäminen, tietämättömyden tai osaamattomuuden tunnustaminen, uuden ko-

keilu, jopa erehtyminen ja virheiden tekeminen on sallittua ja vuorovaikutus on avointa. 'Hyödyllisiksi epäonnistumisiksi' voidaan nimittää sellaisia tapauksia, joissa syyttelemättä ja rakentavassa hengessä analysoidaan tapahtumia ja pyritään seuraavalla kerralla parempaan tulokseen.

Jotta työhön kiinteästi liittyvistä tilanteista muodostuisi todellisia oppimistilanteita, niihin osallistuvien tulee suuntautua tehtäviinsä tietoisesti ja reflektiivisesti. Hyvä oppimisympäristö on turvallinen, yksilön tarpeita ja ainutlaatuisuutta kunnioittava. Se sallii älyllisen vapauden ja rohkaisee kokeiluun ja luovuuteen ja mahdollistaa siten jopa tietynasteisen riskinoton. Oppijaa kohdellaan tasavertaisesti kokemusta arvostaen ja oppijalle annetaan mahdollisuus vaikuttaa oman oppimisensa suunnitteluun. Tehokas oppimisympäristö on älyllisesti haastava, se sitouttaa aktiiviseen toimintaan ja siinä huolehditaan säännöllisesti palautteesta puolin ja toisin.

Per-Erik Ellström (1996) on esittänyt yhteenvedon, joka vastaa myös hyvälle työpaikalle oppimisympäristönä asetettavia kriteerejä:

- Opiskelijalle on tarjottava osallisuutta työssäoppimisen tavoitteiden asettamiseen, suunnitteluun ja toiminnan kehittämiseen
- Hänelle tulee tarjota sellaisia työtehtäviä, joihin sisältyy paljon monipuolisia oppimismahdollisuuksia.
- On huolehdittava informaation saamisesta ja syvällisen tiedon käsittelystä.
- On annettava tilaa erilaisten toimintavaihtoehtojen kokeilulle.
- On panostettava aikaa ja resursseja kokemusten vaihtoon ja opitun reflektointiin.
- Oppimisen edistäjänä on mahdollisuuksien mukaan käytettävä ryhmäprosesseja ja työpaikkakulttuurin ja organisaatorakenteen kirkastamista.

Opintososiaaliset edut keskusteluttavat opiskelijoita

Keskustelua on opiskelijoiden näkökulmasta herännyt ruokarahan ja muiden opintososiaalisten etuuskien riittävydestä työssäoppimisen aikana. Raha keskusteluttaa monessa suhteessa. Toisaalta ollaan sitä mieltä, että työssäoppijoille tulisi maksaa palkkaa, ja toisaalta ohjaajat haluaisivat henkilökohtaisen korvauksen ohjaustyöstä. Oletettavaa on, että rahoitusasioihin ei lähiaikoina ole tulossa muutoksia, eli yleisenä linjana suositaan sitä, että opiskelija ei ole työssäoppimisjaksoaan työsuhteessa ja ettei ohjaajille makseta erillistä korvausta.

2.7 Työssäoppimisjaksojen laajuus ja jaksotus

PERIAATTEET:

Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Opintojen alussa jaksojen tulee olla lyhyitä, mutta tietojen ja taitojen kartuttua mahdollisimman pitkiä, jotta opiskelija saa tilaisuuden oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään.

(Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001)

Työssäoppimisjaksojen pituudet ovat herättäneet paljon keskustelua. Oppilaitokset voivat määritellä opetussuunnitelmassaan, kuinka pitkiä työssäoppimisjaksoja ovat. Työssäoppimisjaksojen jaksotukset vaihtelevat koko opintojen ajalle jakautuvasta mallista 2+1-malliin, jossa koko työssäoppiminen on ajoitettu opintojen päätteeksi (tätä ratkaisua ei suositella). Opiskelijan oppimisen kannalta on tärkeää, että työssäoppimisjaksoja on useita ja että ne on hajautettu. Käytännössä on havaittu, että jos työssäoppimisjaksoja ovat vain opintojen päätteeksi, opiskelijan odotetaan soveltavan opintojen aikana oppimaansa eikä oppivan osan tutkinnosta, kuten työssäoppimisen periaatteissa on ilmaistu.

Useimmiten työssäoppiminen on sijoitettu 3–4 eri jaksoon.



2.8 Työssäoppimisen työturvallisuus

PERIAATTEET:

Kaikkien osapuolten on sovittava työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuista ja vakuutuksista. Ennen työn aloittamista työnantajan ja oppilaitoksen on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita.

(Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet 1999–2001)

Työturvallisuutta koskevat määräykset eivät ole vielä tarpeeksi tuttuja kaikille työssäoppimisen osapuolille. Jatkossa on enemmän panostettava työturvallisuusasioiden esille tuomiseen sekä työpaikkaohjaajien koulutuksessa, esimerkiksi erilaisilla tehtävillä, että silloin, kun työssäoppija aloittaa työssäoppimisen. Opettaja on tässä asiassa keskeisessä roolissa. Työssäoppimista koskevat määräykset on tarpeen käydä läpi opettajan, opiskelijan ja työpaikkaohjaajan yhteisessä keskustelussa.

Ennen työssäoppimisjaksoa on työpaikan ja oppilaitoksen välillä tehtävä sopimus työssäoppimisesta. Jos opiskelija aloittaa työssäoppimisen eikä sopimusta ole, voi työpaikka joutua korvaamaan sattuneet tapaturmat.

Työturvallisuudesta tunnetaan yleensä paremmin fyysisiä vaaratekijöitä aiheuttavat asiat, mutta myös henkinen työsuojelu on lainkin mukaan nykyään yksi työturvallisuuden osatekijä. Niinpä myös henkinen työsuojelu on tarpeen käydä keskusteluissa läpi.

Joskus käy niin, että työpaikalla ei olla tietoisia lainvoimaisuudesta huolimatta työturvallisuutta koskevista määräyksistä. Kun työturvallisuutta käydään läpi työssäoppimisen alkaessa, voi yrityksen omien työturvallisuutta koskevien käytäntöjen läpikäyminen jäsentää tätä asiaa. Työturvallisuutta koskevia julkaisuja on jo laadittu joidenkin alojen perustutkintoihin. Lisätietoja on saatavilla Opetushallituksen Tonet-sivuilta.



2.9 Yhteenvetoa

Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosille 1999–2004 on asetettu tavoitteeksi uudenlainen yhteistyö koulutuksen järjestäjien, oppilaitosten ja työpaikkojen välillä sekä ala- ja aluekohtaiset tarpeet huomioon ottavien toteutusmallien kehittämistyö. Tavoitteeksi on myös asetettu se, että luodaan pysyvä järjestelmä työpaikkaohjaajien koulutusta varten. Toteutuksessa pyritään siihen, että työpaikkaohjaajat ja opettajat osallistuvat yhteiseen koulutukseen. Työssäoppimisen toteutusmalleja kehitetään erityisenä paino-alueena työssäoppimisen toteuttaminen pk-yrityksissä.

Kaikki osapuolet pitävät työssäoppimista hyvänä ja tärkeänä uudistuksena. Työssäoppimista ja näyttöjä pidetään erittäin tärkeinä ammatillisen koulutuksen vetovoiman kasvattamiseksi. Työssäoppimisen merkitys nähdään myös opettajien ammattitaidon ajantasaistamisen kannalta. Erilaisia kehittämistarpeita painotetaan näkemyksen esittäjän taustan mukaan.

Yksimielisiä ollaan siitä, että projekteissa luotujen yhteistyökäytäntöjen jatkumisesta projektien jälkeen on huolehdittava. Kaikin puolin jo saadut kokemukset työssäoppimisesta tulee hyödyntää tehokkaasti. Korostetaan myös opettajien jalkautumista kentälle siten, että otetaan opettajien työelämäjaksot osaksi oppilaitosten toimintaa sekä työssäoppimista koskevan tiedon ja hyvien käytäntöjen levittämistä.

Työssäoppimista pidetään haasteellisempänä kuin aikaisempia harjoittelukäytäntöjä. Työssäoppiminen edellyttää uudenlaista yhteistyötä, joka on luotava erikseen kaikilla koulutusaloilla. Yhteistyön kehittäminen on myös kulttuurimuutos, joka on hidas prosessi ja tapahtuu pienin askelin. Työssäoppimisen avulla oppilaitoskulttuuria voidaan muuttaa lähemmäs todellista työelämää. Oppilaitoksille haasteena on nähdä työssäoppiminen työelämästä käsin ja hyödyntää työssäoppimisen kautta syntyneitä kontakteja ja kokemuksia kokeilusta käytännöksi.

3



ESR-työssäoppimisprojektit työssäoppimisen hyvien käytäntöjen kehittäjinä ja levittäjinä

ESR-työssäoppimisprojektit ovat kehittämistoimintaa, jolla haetaan uusia näkökulmia työssäoppimisen kansallisiin ja alueellisiin käytäntöihin ja jolla levitetään jo saatuja hyviä käytäntöjä. Erityistä huomiota toteutuksessa kiinnitetään työssäoppimisen uusien ideoiden kehittämiseen ja kehitettyjen ideoiden ja toimintatapojen käyttöön ottamiseen. (ESR-tavoite 3 -ohjelmasiakirja 2000–2006).

Työssäoppimisprojektien tuotosten tarkastelu liittyy projektien vaikuttavuuteen. Projektien vaikuttavuutta voidaan tarkastella monella tasolla. Koonta ja levitys -projektissa vaikuttavuutta tarkastellaan ensiksi projektien tuotosten tasolla. Työssäoppimisprojekteilla tavoitellaan konkreettisia lopputuotteita, joita ovat projekteissa kehitetyt koulutusmallit, menetelmät, aineistot, materiaalit ja toimintatavat. Näitä kootaan ja analysoidaan Koonta ja levitys -projektissa.

Konkreettisten tuotosten lisäksi työssäoppimisprojekteissa opitaan uusia tietoja ja taitoja. Oppimisen myötä projekteissa saadaan kokemuksia, joiden pohjalta syntyy uusia ideoita ja ratkaisuja. Myös näitä kokemuksia ja ideoita kootaan ja analysoidaan.

3.1 Hyvä käytäntö?

Hyvälle käytännölle ei ole yksiselitteistä määritelmää. Työssäoppimisprojekteissa syntyneiden hyvien käytäntöjen arvioiminen perustuu aina olettamuksiin ja perusteluihin siitä, mikä on kussakin tilanteessa hyvä käytäntö. ”Hyvä käytäntö” -termiä käytetään eri yhteyksissä usein ilman, että määritellään, mitä se oikeastaan tarkoittaa. Termillä ”hyvä käytäntö” kuvataan eri lähteissä esimerkiksi seuraavia asioita:

- hyvä käytäntö on sitä mikä toimii
- käytännön hyvyden kriteeri on vaikeaa määritellä – milloin voidaan sanoa hyvien käytäntöjen täyttävän hyvyden vaatimukset
- hyvät käytännöt ovat hyvin valmisteltujen prosessien etenemistä – ei lopputuloksia
- toiminnan päämäärä ratkaisee, mikä käytäntö on kulloinkin hyvä
- hyvät käytännöt saa merkityksen määrittelijän mukaan
- ominaista prosessiajattelu ja sellaisten keinojen kuvaaminen, joiden avulla päästään parhaisiin tuloksiin
- jatkuva prosessi, jossa opitaan, saadaan palautetta, reflektoidaan ja analysoidaan sitä mikä toimii ja mikä ei toimi ja miksi
- hyvät käytännöt voivat olla mitä tahansa kokonaan tai osittain toimivia
- hyvät käytännöt ovat sellaisia, jotka ovat toimineet hyvin muualla, ne on osoitettu hyviksi ja niiden avulla on päästy hyviin tuloksiin
- hyvät käytännöt tarkoittavat tasokasta keinoa saavuttaa toiminnan tavoitteet
- täyttää lainsäädännön, ohjeiden vaatimukset
- kohdistuu asiantuntijoiden tärkeinä pitämiin ongelmiin
- esittelee tehokkaita toimintatapoja ja menetelmiä, joita voidaan soveltaa tavoitteen saavuttamiseksi

Työssäoppimisprojektien hyvillä käytännöillä tarkoitetaan yleisellä tasolla projekteissa syntyneitä kokemuksia, ratkaisuja, ideoita ja toimintatapoja, jotka tukevat työssäoppimista ja ovat käyttökelpoisia käytäntöjä projektien toteuttamisen jälkeenkin.

3.2 Hyvien käytäntöjen levittäminen

Työssäoppimisprojektien vaikuttavuuteen liittyy myös hyvien käytäntöjen levittäminen. Levittäminen on perimmäiseltä olemukseltaan vaikuttamista. Tällöin tärkeäksi nousee seuraava kysymys: Miten tuotoksia levitetään ja miten ne tehdään näkyviksi? Tulosten levittäminen on olennainen osa työssäoppimisprojektien toimintaa.

Levittämisellä tarkoitetaan toimintaa, jossa henkilöt luovat ja jakavat tietoa innovaatiosta toisilleen. Tarkoituksena on saavuttaa yhteinen ymmärrys asiasta. Onnistunut levittäminen tuottaa muutosta ihmisten ajattelussa ja toiminnassa. Levittäminen ei ole vain markkinointia, viestintää tai tiedottamista, vaan se on perimmäiseltä olemukseltaan vaikuttamista. Levitykseen kuuluu neljä elementtiä: innovaatio, levityskanavat, aika sekä ne henkilöt ja yhteisöt, jotka jakavat tiedon toisilleen. (Suurla ym. 1998.)

Työssäoppimisprojektien tulosten levityksessä on tärkeää, että projektien tulokset tehdään näkyviksi. Osa projektien tuotteista on jo sellaisenaan näkyviä kuten julkaisut, mutta erityisesti koulutusmalleja, menetelmiä, toimintatapoja kehitettäessä on tärkeää löytää näkyväksi tekemisen tapa.

Tuloksia ja kokemuksia kannattaa levittää laajalti, mutta levitystoimintojen määrä ei sinänsä ole oleellista. Levittämisessä on tärkeää miettiä, kenelle on hyödyllistä levittää tietoa projektin tuloksista ja mikä on tehokkain tapa. (Suurla ym. 1998.) Työssäoppimisprojekteissa levittämistä voi tapahtua mm. seuraavilla tasoilla

- oman organisaation sisällä
- alakohtaisesti
- muille aloille
- oppilaitoksille
- opettajille
- työpaikoille
- työpaikkaohjaajille
- alueellisesti ja paikallisesti
- valtakunnallisesti
- toisille projekteille
- kansainvälisesti

Pitkällä tähtäimellä projektien vaikuttavuus näkyy siinä, miten projektien tuloksia voidaan hyödyntää ja ottaa käyttöön laajemmin. Tämä liittyy siihen, että kehittämishankkeiden tarkoituksena on kehitellä levittämiskelpoisia ideoi-

ta, joita voidaan ottaa käyttöön ja hyödyntää laajemmin muuallakin kuin projektissa ja projektin aikana. Tämä on peruslähtökohta ESR-työssäoppimisprojekteissakin.

3.3 *Perustietoja Opetushallituksen työssäoppimisprojekteista*

Opetushallituksen koordinoimat työssäoppimisen hankkeet jakautuvat vuosina 2000–2006 työpaikkaohjaajien koulutukseen sekä työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämishankkeisiin. Työssäoppimisprojekteja oli vuoden 2003 loppuun mennessä käynnistynyt yhteensä 77.

Työpaikkaohjaajien koulutus on aikavälillä 2000–2003 projekteissa järjestetty Opetushallituksen laatimien työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden 2000 mukaan. Alkuvuodesta 2004 työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet uudistuivat. Projektien tarkoituksena on kouluttaa työpaikkaohjaajia. Projektien tarkoituksena on myös kehittää työpaikalla tapahtuvaan ohjaamiseen aineistoja ja pedagogisia menetelmiä työpaikkaohjaajien, opettajien ja opiskelijoiden käyttöön. Projekteilla pyritään löytämään sellaisia valtakunnallisesti hyödynnettäviä ratkaisuja, jotka ovat työelämälähtöisiä sekä joustavia. Koulutusprojekteissa voi olla erityispainotuksia, ja projekteissa on järjestetty myös työpaikkaohjaajien täydennyskoulutusta.

Työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämishankkeissa luodaan ja kehitetään hyviä käytäntöjä työssäoppimisen järjestämiseksi. Projektit tukevat työpaikkoja kehittymään hyviksi työssäoppimispaikoiksi sekä ohjaaviksi työyhteisöiksi. Oppilaitoksille projektit jakavat laajempaa tietoa työssäoppimisen rakentumisesta ja tukemisesta. Projekteilla pyritään lisäämään myös työssäoppimisen ymmärrystä ammatillisessa koulutuksessa. (Pakarinen 2003.)

Kokeilu- ja kehittämishankkeissa on tarkoituksena kehittää:

- uusia alakohtaisia ratkaisuja työssäoppimisen organisoimiseksi
- ratkaisuja erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimiseen
- pienille ja keskisuurille yrityksille soveltuvia toimintamalleja
- työpaikkojen oppimisympäristöjä
- ohjaus- ja arviointikäytäntöjä sekä -välineitä

Lisäksi hyödynnetään tieto- ja viestintätekniikkaa sekä luodaan niiden käyttöön soveltuvia menetelmiä (Pakarinen 2003).

4



Työssäoppimisprojektien tuotosten kokoaminen ja analyysi

4.1 Aineiston kerääminen työssäoppimisprojektien tuotteista

Koonta ja levitys -projektin tavoitteena on koota Opetushallituksen koordinoimien työssäoppimisprojektien tuotteet ja nostaa esiin hyvät käytännöt. Koonnan tarkoituksena on selvittää seuraavaa:

1. Mitä tuotteita työssäoppimisprojekteissa on kehitetty?
2. Mitkä ovat työssäoppimisprojektien hyvien käytäntöjen kriteerit?
3. Millaisia hyviä käytäntöjä on syntynyt työssäoppimisprojekteissa?

Työssäoppimisprojektien tuotosten analyysivaihe toteutetaan aineistopohjaista lähestymistapaa käyttämällä. Aineistolähtöinen analyysi tarkoittaa tässä yhteydessä (sovellettuna esim. Tuomi ja Sarajärvi 2003, 102):

- a) Työssäoppimisprojektien aineistojen pelkistämistä, ryhmittelyä, alakategorioiden, yläkategorioiden ja yhdistävien kategorioiden luomista.
- b) Työssäoppimisprojektien aineistojen kuvausta, analyysiä – merkityskokonaisuuksien jäsentymistä, niiden esittämistä ja tulkintaa – sekä synteesiä. Analyysissä pyritään teemaan liittyen nimeämään, käsitteellistämään tai yleistämään kerrotut kuvaukset.

- c) Valmisteleavasta, teksti-immanentista ja koordinoivasta tulkinnasta, joka lähtee liikkeelle lukijan ja tulkitsijan esiymmärryksestä. Tekstiä tulkitaan osasta kokonaisuuteen. Yksittäiset käsitteet ja niiden merkitys tulkitaan suhteessa tekstiin ja päinvastoin. Koordinoivassa tulkinnassa yksittäinen teksti tulkitaan suhteessa laajempaan kokonaisuuteen.

Työssäoppimisprojektien tuotteiden kokoamiseksi, hyvien käytäntöjen löytämiseksi ja kriteerien laatimiseksi muodostettiin asiantuntijaryhmä, johon kuuluivat Tarja Frisk, Pekka Antila ja Heljä Hätönen Educa-Instituutista sekä emeritusprofessori Tapio Vaherva. Tapio Vaherva ohjasi hyvien käytäntöjen määrittämistä ja hyvien käytäntöjen kriteerien määrittämistä. Tarja Frisk ja Pekka Antila tekivät selvitystyön, ja Heljä Hätönen toimi projektin johtajana. Ryhmä kokoontui säännöllisin väliajoin miettimään ja kehittämään tiedonkeruuprosessin toteutusta ja hyvien käytäntöjen kriteerien laatimista.

Asiantuntijaryhmän tehtävänä on ollut tarkentaa koontavaiheen lähestymistapaa. Lähestymistavassa mukailtiin aineistolähtöistä tapaa, jossa aineistoa luki- ja lähdettiin ryhmittelemään aineistoa ja luomaan aineistosta tulkintaa. Seuraavassa kuvataan aineistojen koontavaiheen etenemistä vuoden 2003 aikana.

4.1.1 Perehtyminen projektien suunnitelmiin ja raportteihin

Vuosina 2000–2003 toteutetuista työssäoppimisprojekteista kerättiin tietoa aluksi perehtymällä projektien suunnitelmiin, raportteihin ja saatavilla oleviin materiaaleihin. Suunnitelmat ja raportit saatiin Opetushallituksesta. Tietoa projektien tuotteista kerättiin myös ”Työssäoppimisen hyvät käytännöt”-seminaarin 11.–12.9.2003 projektiesittelyistä ja projektikuvauksista. Aineisto läpikäytiin elo-syyskuussa 2003. Koska osa projekteista oli jo päättynyt ja ensimmäiset alkaneeet jo vuonna 2000, tietojen keräämiseen ja päivittämiseen meni aikaa. Lisäksi perehdyttiin projektien mahdollisiin www-sivuihin.

Projektien asiakirjojen lukemisessa kiinnitettiin huomiota erityisesti siihen, mitä projektit olivat suunnitelmissaan ilmaisseet uusiksi kehitettäväksi tuotteiksi ja mitä projektissa tavoitellaan. Lukemisen perusteella Koonta ja levitys-projektissa päädyttiin alkuvaiheessa ryhmittelemään työssäoppimisprojektien tuotteet seuraaviin tuoteryhmiin:

- A. työpaikkaohjaajien koulutusmallit
- B. työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalit
- C. työssäoppimisen tukimateriaalit
- D. verkko- ja tietotekniset sovellukset
- E. verkostot ja yhteistyö

Tämä ryhmittely otettiin käyttöön tuotteiden jäsentämisen helpottamiseksi. Ryhmittely laadittiin käyttämällä hyväksi Koulutus ja tutkimus – kehittämissuunnitelman 1999–2004 linjauksia, Opetushallituksen työssäoppimisprojekteja koskevia linjauksia ja työssäoppimisprojektien suunnitelmissa ilmaistuja tuotteita.

4.1.2 **Tiedon kerääminen projektien tuotteista ja hyvistä käytännöistä kyselyn avulla**

Kun materiaalia oli käyty läpi, todettiin asiantuntijaryhmässä, että tiedon syventämisen ja ajantasaistamisen näkökulmasta tarvitaan raporttien sisältöjen lisäksi enemmän tietoa projektien tuotteista. Raporttien sisällöt vaihtelivat hyvin yleisestä tekemisen kuvailusta tarkkaan analyysiin projektin etenemisestä ja kehitetyistä uusista tuotteista. Raporteista ei myöskään ilmennyt suoraan kaikkia hyviä käytäntöjä. Projektien suunnitelmissa ilmaistut tavoitteet ovat suunnitteluvaiheen tuloksia, ja kehittämissuunnitelmissa tavoitteet muuttuvat ja tarkentuvat, mikä kuuluu kehittämissuunnitelman luonteeseen.

Tarkemman tiedon saamiseksi toteutettiin aineistonkeruun toisena vaiheena kaikille työssäoppimisprojekteille kysely loka-marraskuussa 2003. Kyselyn tarkoituksena oli kerätä ajantasaista tietoa projektien kehittämistä ja kehitteillä olevista tuotteista sekä projektien näkemyksiä hyvistä käytännöistä. Kyselyn tarkoituksena oli selvittää, mitä tuotteita ja toimintatapoja projektissa on kehitetty, ja tuoda esiin projektien oma perusteltu arvio kehitettyjen tai kehitteillä olevien tuotteiden ja toimintatapojen laadusta. Tarkoituksena oli selvittää näkemykset siitä, mitkä projektien tuotteet ja toimintatavat ovat sellaisia hyviä käytäntöjä, joita voidaan levittää laajemmin työssäoppimiseen.

Kyselyä varten laadittiin lomake, joka toimitettiin projektin vastuuhenkilölle. Yhteensä kyselyitä lähetettiin 77 kappaletta. Yhteystiedot saatiin Opetushallituksesta. Koska osa projekteista oli jo päättynyt ja osassa yhteystiedot olivat muuttuneet, kaikkia projektien vastuuhenkilöitä ei tavoitettu. Yhteystietoja selvitettiin sekä sähköpostilla että ottamalla yhteyttä puhelimitse osaan projektien toteuttajaorganisaatioista loka-marraskuussa 2003.

Uusintapyyntö lähetettiin niille projekteille, jotka eivät olleet vastanneet määräpäivään mennessä. Tämän jälkeen lähetettiin vielä yksi muistutus. Marraskuun 2003 lopussa oltiin puhelimitse yhteydessä niihin projekteihin, joita sähköposti ei ollut tavoittanut. Lopputuloksena kyselyyn saatiin vastaukset tai jonkinlainen reagointi yhteensä 62 projektilta (= 83 %). Saatujen aineistojen pohjalta tehtiin ensimmäiset ”tuotelistaukset”.

Taulukko 2. Yhteenvedo kyselyn lähettämisestä ja lopputuloksesta.

Kyselyn ensimmäinen lähetys ja saadut vastaukset	Kyselyitä lähetettiin 2.10.2003 77 kpl Vastauksia saatiin 21.10. mennessä 31 kpl
Uusintapyyntöjen lähetykset ja yhteydenotot	1. Uusintapyyntö lähetettiin 20.–21.10.2003 yhteensä 41 projektille 2. Uusintapyyntö lähetettiin 19.11.2003 yhteensä 17 projektille 3. Lisäksi otettiin yksittäisiä yhteyksiä puhelimitse marraskuussa
Lopullinen vastausten määrä	Vastauksia kyselyyn tai muu reagointi kyselyyn saatiin 62 projektilta, jolloin vastausprosentti on n. 83 %.

Syitä vastaamattomuuteen voi olla useita. Alkuvaiheessa kysely ei tavoittanut kaikkia projektien yhteyshenkilöitä, koska yhteystiedot olivat muuttuneet. Tästä asiasta joidenkin projektien toteuttajaorganisaatioiden henkilöt ottivatkin yhteyttä. Osasyynä voi olla myös se, että joidenkin projektien päättymisestä oli sen verran aikaa, että kysely ei enää tavoittanut projektista tietäviä henkilöitä. Osa projekteista sen sijaan oli alkuvaiheissa ja tämän vuoksi vastaaminen oli vaikeaa. Yhtenä syynä voi olla myös se, että kysely hukkuu muun sähköposti-informaation sekaan. Lisäksi syynä voi olla se, että erilaisia kyselyitä ja raportointeja on liikkeellä monia ja niihin ollaan väsyttävästi vastaamaan.

Kyselyn pääsisältö oli seuraava (koko kyselylomake liitteenä 2).

- PROJEKTtien PERUSTIEDOT
- PROJEKTtien TUOTTEET JA HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Projekteja pyydettiin kirjaamaan taulukkoon kaikki projektissa tähän mennessä valmistuneet ja kehitteillä olevat tuotteet ja toimintatavat (oppimateriaalit, koulutusmallit, menetelmät, jne.) ja perustelemaan mitkä tuotteista ja toimintatavoista ovat niiden mielestä projektissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä, joita levittäisiin laajemmin.

- HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN LEVITTÄMINEN

Projekteja pyydettiin miettimään, mihin tai kenelle levitettäisiin projektissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä (tuotteita, toimintatapoja), ja merkitsemään ras-
tin taulukkoon.

Projekteja pyydettiin myös ideoimaan miten ei-hyvistä käytännöistä voitaisiin
kehittämällä saada hyviä käytäntöjä.

■ YHTEYSHENKILÖIDEN TIEDOT

Projektit suhtautuivat kyselyyn yhteistyön näkökulmasta hyvin. Useilta pro-
jekteilta tuli myönteisiä kommentteja siitä, että hyviä käytäntöjä kootaan ja
levitetään. Kyselyyn oli yleensä vastattu huolellisesti, erityisesti niihin kysy-
myksiin, joissa pyydettiin projektia luetteloimaan tuotteet ja määrittelemään,
ovatko ne hyviä käytäntöjä. Sen sijaan kun hyvän käytännön määrittelylle
pyydettiin perustelua, eivät kaikki olleet vastanneet. Hyvin oli vastattu myös
kysymykseen, kenelle projektissa kehitettyjä tuotteita voisi levittää.

Taulukko 3. Yhteenveto tiedonkeräämisen lähteistä.

Tiedonkeräämisen tapa	Ajankohta ja toteutuminen
"Työssäoppimisen hyvät käytännöt" 11–12.9.2003 seminaarin workshoppien keskustelujen ja projektikuvausten kirjaaminen ja läpikäynti	Seminaari järjestettiin 11.–12.9.2003 Helsingissä, Hotelli Haagassa. Seminaarissa tuloksiaan esitteli 21 projektia.
Työssäoppimisprojektien projektisuun- nitelmiin, raportteihin, materiaaleihin sekä www-sivuihin perehtyminen	Aineistot saatiin yhteensä 77 projektil- ta. Aineistoihin perehdyttiin elo–syyskuussa 2003.
Työssäoppimisprojekteille toteutettu kysely projekteissa kehitetyistä uusista tuotteista ja hyvistä käytännöistä	Kysely toteutettiin loka–marraskuus- sa 2003.
Kyselyvastausten läpikäynti ja tietojen tarkentaminen	Loka–joulukuu 2003
Tuoteluetteloiden laadinta	Loka–joulukuu 2003

5



Työssäoppimisen hyvien käytäntöjen kriteerien laadinta

Jotta löydettäisiin hyvät käytännöt, tarvitaan hyvien käytäntöjen kriteereitä. Koonta ja levitys -projektissa nostetaan esiin alustavat työssäoppimisen hyvien käytäntöjen kriteerit. Kriteereillä tarkoitetaan niitä perusteita, joiden pohjalta tehdään päätelmiä siitä mikä on hyvä käytäntö. Tässä vaiheessa kehitettäviä hyvien käytäntöjen kriteereitä voidaan pitää alustavina ja projektin edetessä kriteereitä tarkennetaan.

Kun työssäoppimisprojektien hyviä käytäntöjä lähdetään arvioimaan, pitää määrittellä kriteerit hyvälle käytännölle ja soveltaa niitä. Työssäoppimisprojektien tuotokset suhteutuvat siihen, mitä pidetään hyvänä tuloksena ja hyvänä käytäntönä kehittämisen kohteissa. Keskeinen lähtökohta kriteerien määrittelylle on tarkastella kuka tai mikä ne määrittelee ja missä ne tulevat määritellyiksi.

Koonta ja levitys -projektissa työssäoppimisen hyvien käytäntöjen kriteerit nousevat seuraavista lähteistä:

Taulukko 4. Työssäoppimisprojektien hyvien käytäntöjen kriteerien muodostumisen lähteet.

Työssäoppimisen tavoitetilaa koskevat linjaukset	<ol style="list-style-type: none"> 1. Lait ja asetukset, Kesut, työssäoppimista koskevat asiakirjat, opetussuunnitelmat, tpo-koulutusohjelman perusteet, opiskelija-arvioinnin määräykset, muut määräykset 2. ESR-ohjelma-asiakirjoista nousevat strategiat ja tavoitteet 3. Opetushallituksen linjaukset työssäoppimisprojekteille <p>Julkaisun taulukossa 1 on esitetty työssäoppimisen linjauksia koskevia asiakirjoja.</p>
Työssäoppimisprojektien omia tuotteitaan koskevat arviot ja ehdotukset	<p>Projektien omat näkemykset, kokemukset ja ehdotukset hyvistä käytännöistä</p>
Työssäoppimista ja ohjaamista koskevat teoreettiset näkemykset	<p>Teoreettiset näkökulmat työssäoppimisesta ja ohjaamisesta</p>

Työssäoppimisprojektien tarkoituksena on kehittää käytäntöjä työssäoppimisen tukemista varten. Työssäoppimisprojekteissa tuotettuja hyviä käytäntöjä tarkasteltaessa työssäoppimisen tavoitetilaa on keskeinen pohja kriteerien muodostamiselle. Työssäoppimisprojektien kehittämistoimintaa ohjaavat työssäoppimisen linjaukset, kuten ammatillista koulutusta koskevat lait, asetukset ja määräykset sekä koulutuspoliittiset kehittämissuunnitelmat, jotka edellisessä luvussa tuotiin esiin. Niistä nousevat keskeiset periaatteet siitä, mihin suuntaan työssäoppimisprojektien kehittämistoiminnan pitäisi edetä. Kriteerien esiin nostamisessa käytiin läpi työssäoppimisen linjauksiin liittyviä asiakirjoja.

Työssäoppimisprojektit ovat hyvien käytäntöjen kriteerien laadinnan tärkeä osapuoli, koska projektit ovat hyvien käytäntöjen tuottamisympäristö. Projektien omat näkemykset hyvistä käytännöistä selvitettiin kyselyn avulla. Projekteille tehtiin kysely loka-marraskuussa 2003, ja siinä selvitettiin siihen mennessä valmistuneet ja kehitteillä olevat tuotteet ja toimintatavat ja samalla projekteja pyydettiin arvioimaan onko kehitetty käytäntö hyvä. Lisäksi pyydettiin tuomaan esiin kenelle tuotetta voidaan levittää laajemmin. Yhteenvedot projektien omista hyviä käytäntöjä koskevista perusteluistaan esitellään kuvioina seuraavassa luvussa.

Ammatilliseen koulutukseen kuuluvaa työssäoppimista ja ohjaamista sekä oppimista työpaikoilla laajemminkin ohjaavat taustalla olevat teoreettiset viitekehukset. Niitä tuodaan projektin edetessä kriteerien tarkentamisvaiheessa esiin. Projektin tässä vaiheessa ensisijaisina kriteereinä pidetään linjauksista ja projektien omista perusteluista nousevia kriteerejä, jotka nostetaan esiin.

Kriteerien määrittelyssä käytetään seuraavaa luokittelua:

- A. työpaikkaohjaajien koulutusmallit
- B. työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalit
- C. työssäoppimisen tukimateriaalit
- D. verkko- ja tietotekniset sovellukset
- E. verkostot ja yhteistyö

Projektien omat hyvien käytäntöjen kriteereitä koskevat näkemykset koottiin ja niistä tehtiin kuviot. Kriteerien tuottamiseksi ja edelleen kehittämiseksi järjestettiin työseminaari lokakuussa 2003. Seminaarissa käsiteltiin hyvien käytäntöjen kriteereitä projektien omien vastausten pohjalta. Apuna olivat projektien vastausten pohjalta laaditut kuviot. Projektien näkemyksiä täydennettiin keskustelulla, jossa haettiin vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

- Mitkä 3–5 asiaa ovat keskeisimmät peruskriteerit kun erotellaan, mikä on hyvä työssäoppimisen käytäntö?
- Mainitse 3 tärkeintä hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteeriä, jonka perusteella voidaan sanoa, että koulutusmalli on hyvä käytäntö. Mitkä ovat niiden perustelut?
- Mainitse 3 tärkeintä hyvän työpaikkaohjaajien opetus/ohjausmateriaalin kriteeriä, jonka perusteella voidaan sanoa, että materiaali on hyvä käytäntö. Mitkä ovat niiden perustelut?
- Mainitse 3 tärkeintä muun työssäoppimiseen liittyvän hyvän materiaalin kriteeriä. Mitkä ovat niiden perustelut?
- Mainitse 3 tärkeintä kriteeriä työssäoppimiseen liittyvässä verkostoitumisessa tai siinä tehtävässä yhteistyössä, jotta voidaan sanoa, että se on hyvä käytäntö. Mitkä ovat perustelut?

Työseminaariin osallistuivat emeritusprofessori Tapio Vaherva, Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen asiantuntijoita ja Koonta ja levitys -projektin työntekijöitä Educa-Instituutista.

Työseminaarissa nostettiin esiin seuraavia näkökulmia ja ehdotuksia työssäoppimisen hyvien käytäntöjen kriteereiksi:

Työssäoppiminen on hyvä käytäntö, kun

- se on sisällytetty koulutuksen järjestäjän hyväksymään opetussuunnitelmaan ja se integroituu formaaliin opetukseen
- se mahdollistaa monipuolisia ja relevantteja työkokemuksia ja niiden reflektointia työpaikkaohjaajan kanssa
- sen järjestäminen on systemaattista opetussuunnitelman tai oppilaitoksen muun laatujärjestelmän mukaan ja varmistetaan, että laatukriteereitä noudatetaan
- se on mielekästä opiskelijan kannalta.

Työssäoppimisen kokeilu- ja kehittämishankkeiden sekä työpaikkaohjaajien koulutusprojektien hyviä käytäntöjä valittaessa lähtökohtana voidaan pitää sitä, että kaikkien projektien tuotteiden tulee olla linjassa lakien, asetusten ja määräysten yms. kanssa. Kuitenkin myös ne tuotteet, jotka eivät ole linjassa säädösten kanssa, on syytä käydä läpi ja selvittää, onko niissä innovatiivisia käytäntöjä ja tarvittaessa tuoda myös ne esiin. Jos voimassaolevat säädökset, määräykset ja muut työssäoppimista ohjaavat linjaukset eivät mahdollista jonkin hyvän ja innovatiivisen käytännön toteuttamista, on pohdittava, olisiko säädöksiä tarpeen muuttaa.

Työseminaarissa esiin tulleita työssäoppimisprojekteissa kehittyneiden tuotteiden kriteereitä:

- tuotteen hyödyllisyys opiskelijan, oppilaitoksen/opettajan tai työpaikan/työpaikkaohjaajan kannalta.
- kriteerien johtaminen opetusministeriön vuosittaisista rahoituspäätöksistä
- ESR-toiminnan yleiset periaatteet ja horisontaaliset painotukset: erityisesti innovatiivisuus, ennakointi ja paikallinen kumppanuus
- tuotteen ja opetussuunnitelman vastaavuus
- tuotteen hyödyllisyys (oppilaitokselle) myös projektin jälkeen
- pienyriyten tarpeisiin vastaaminen
- alakohtaisiin tarpeisiin vastaaminen
- elinkelpoisuus ilman ESR-rahoitusta.

Projektien näkemysten ja työseminaarin täydennysten tuloksena syntyivät tuotekohtaiset kriteerikuviot, jotka esitetään luvussa 6.

Työssäoppimisprojektien hyvien käytäntöjen kriteereitä kehiteltiin edelleen ja niistä laadittiin taulukot, jotka esitetään luvussa 6.

Taulukko 5. Yhteenveto kriteerien laatimisprosessista.

Vaihe 1	Vaihe 2	Vaihe 3	Vaihe 4	Vaihe 5	Vaihe 6
<p>Työssäoppimisprojektien projektisuunnitelmien, raporttien ja aineistojen läpikäynti.</p> <p>Työssäoppimisen linjausten kokoaminen ja läpikäynti.</p>	<p>Projekteille tehtiin loka-marraskuussa kysely, jossa pyydettiin määrittelemään projektissa kehitetyt hyvät käytännöt ja perustelut hyville käytännöille.</p>	<p>Koottiin projektien vastauksista perustelut ja tehtiin yhteenveto kuvina.</p>	<p>Työseminaarin järjestäminen.</p> <p>Työseminaarissa käytiin läpi kriteerejä ja kehiteltiin edelleen.</p>	<p>Laadittiin alustavat kriteerit ja kuvattiin ne luokittelun mukaisina taulukoina.</p>	<p>Kriteerejä kehitellään työseminareissa ja seminaareissa vuonna 2004–2005.</p>
			<p>Yhteenvedot projektien näkemyksistä ja työseminaarissa tehdyistä lisäyksistä esitellään kuvina tässä julkaisussa luvussa 6.</p>	<p>Taulukot esitellään tässä julkaisussa luvussa 6.</p>	<p>Kehitellyt kriteerit tullaan esittelemään Koonta ja levitysprojektissa ilmestyvissä julkaisuissa.</p>
<p>Syky 2003</p>	<p>Loka–marraskuu 2003</p>	<p>Marraskuu 2003</p>	<p>Marraskuu 2003</p>	<p>Tammi–maaliskuu 2004</p>	<p>Toukokuu 2004–toukokuu 2005</p>

6



Työssäoppimisprojektien hyvien käytäntöjen kriteerit

Tässä luvussa tuodaan esiin työssäoppimisprojektien hyvien käytäntöjen alustavat kriteerit tuoteryhmittäin seuraavasti:

- A. työpaikkaohjaajien koulutusmallit
- B. työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalit
- C. työssäoppimisen tukimateriaalit
- D. verkko- ja tietotekniset sovellukset
- E. verkostot ja yhteistyö

Jokaisessa osuudessa kriteereitä tarkastellaan ensiksi projektien kyselyvastauksissa esiin tuotujen näkemysten ja työseminaarin keskustelujen pohjalta. Näistä laadittiin kuviot, jotka esitetään jokaisen tuoteryhmän osuuden aluksi.

Kriteerien kehittelytyötä tehtiin laajentamalla ja tarkentamalla kriteereitä. Tässä vaiheessa tarkasteltiin, löytyvätkö työssäoppimisen säädökset kriteereistä ja tämän pohjalta kriteerejä lisättiin. Linjauksista nousevat kriteerit merkittiin L-kirjaimella. Kriteerejä kehiteltiin myös tarkentamalla osallistujan ja käyttäjän näkökulmaa ja niitä koskevia kriteereitä lisättiin. Kriteerit jäsennettiin hyvän koulutuksen ja materiaalin laatimisprosessin kriteerien mukaan. Tämän kehittelytyön tuloksena syntyivät tuoteryhmittäiset kriteeritaulukot, jotka esitetään kunkin tuoteryhmän kriteerien esittelyn lopuksi.

Kehitettyjä kriteereitä voidaan käyttää kun tarkastellaan hyviä käytäntöjä. Ensimmäisessä ne on kehitetty em. tuotteiden kehittäjien itsearviointin välineeksi. Niitä voidaan käyttää apuvälineenä kun suunnitellaan työpaikkaohjaajien koulutusta tai materiaaleja ja kun arvioidaan hyviä käytäntöjä.

Työssäoppimisprojektien tuotteita esitellään tuoteryhmittäin julkaisun lopussa olevassa liiteosassa saman jäsenyyksen pohjalta.

6.1 *Työpaikkaohjaajien koulutusmallit*

Työpaikkaohjaajien koulutuksen malleja on projekteissa kehitetty erilaisiin tarpeisiin mm:

- alakohtaisiin tarpeisiin
- alueellisiin tarpeisiin
- monialaisena
- monin eri tavoin toteutettuna mm. lähi-, monimuoto-, verkko- ja konsultoivana koulutuksena
- työyhteisökohtaisesta avoimeen koulutukseen
- erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tarpeisiin suunnattuna

Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä työpaikkaohjaajien koulutusmalleja esitetään tarkemmin julkaisun lopussa olevassa liiteosassa kohdassa A.

Työpaikkaohjaajien koulutusmallien kriteerit projektien omien kuvausten ja työseminaarin keskustelujen pohjalta esitetään kuviossa 1.

Projektien kyselyvastauksista koottujen ja työseminaarin keskustelujen pohjalta peruskriteereiksi nousivat

- linjausten mukaisuus, johon sisältyy hyödyllisyys
- hyvän koulutuksen kriteerit: suunnittelu, toteutus ja arviointi, osapuolten yhteistyö sekä se, että koulutuksen organisointitapa on tehokas, joustava ja taloudellinen



Kuvio 1. Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyvien käytäntöjen perusteluita projektien kyselyvastausten pohjalta ja työseminaarissa tehtyjä täydennyksiä.

Tämän vaiheen jälkeen kriteerejä kehiteltiin edelleen lisäämällä työssäoppimisen säädöksistä nousevia kriteerejä sekä jäsentämällä kehitetyt kriteerit hyvän koulutuksen kriteerien mukaan. Kriteerit kirjoitettiin taulukkomuotoon. Taulukkoa voi käyttää apuvälineenä työpaikkaohjaajien koulutusta suunniteltaessa ja arvioitaessa hyviä käytäntöjä.

Taulukossa 6 esitetään yhteenveto työpaikkaohjaajien koulutuksen hyvien käytäntöjen kriteereistä kehittä- ja tarkennusvaiheen jälkeen.

Taulukko 6. Hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteerit.

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
Koulutuksen yleistavoitteet ja strategiat		
1. Koulutusmalli edistää työssäoppimisen toteuttamista ja kehittää työpaikalla järjestettävän työssäoppimisen laatua. (L)		
2. Koulutuksen tavoitteet nousevat työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteista. (L)		
3. Koulutusohjelman laajuus on 2 opintoviikkoa. (L)		
4. Koulutus tukee verkostojen muodostumista erityisesti pk-yrityksissä tapahtuvan opiskelun vakiinnuttamiseksi. (L)		
Koulutuksen suunnittelu ja tarkennetut tavoitteet		
5. Koulutus edistää työpaikkaohjaajien valmiuksia suunnitella yhdessä opettajien kanssa työssäoppijoiden ohjausta ja arviointia. (L)		
6. Koulutus tukee työpaikkaohjaajia kehittämään opiskelijoiden valmiuksia kaikille aloille yhteisen ydinosaamisen alueella. (L)		
7. Koulutus tukee työpaikkaohjaajia kehittämään opiskelijoiden valmiuksia yhteisten painotusten osa-alueilla. (L)		
8. Koulutus auttaa työpaikkaohjaajaa perustelemaan työyhteisössään työssäoppimisen merkitystä ja mahdollisuuksia yhteistyöhön oppilaitosten kanssa. (L)		
9. Koulutus tukee yhteistyötä koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen välillä. (L)		
10. Koulutustarve selvitetään.		
11. Koulutus suunnitellaan yhteistyössä opettajien ja työpaikkaohjaajien / työpaikkojen kanssa.		
12. Koulutuksen suunnittelussa otetaan huomioon aikuisen oppimista koskeva tietous.		
13. Koulutettavien lähtötasoa arvioidaan ja se otetaan huomioon koulutuksen suunnittelussa.		
14. Koulutuksen suunnittelussa otetaan huomioon aikaisempiin koulutuksiin annettu palaute.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
15. Koulutuksen myötä tiedotetaan myös työssäoppimisesta yleensä. (L)		
16. Koulutuksen tiedottaminen tavoittaa kattavasti eri työpaikkojen työpaikkaohjaajia. (L)		
17. Koulutuksen tiedotus ja markkinointi suunnitellaan.		
18. Koulutuksen keskeinen kohderyhmä määritellään.		
19. Koulutuksen markkinointi on suunnitelmallista ja siinä käytetään tarkoituksenmukaisia markkinointikanavia ja -välineitä.		
Koulutuksen sisällöt		
20. Koulutusohjelmien sisällöt noudattavat työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden sisältöjä: I Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö II Opiskelijalähtöinen ohjaaminen III Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen IV Opiskelijan arviointi työpaikoilla (L)		
21. Koulutuksen pääsisältöjen valinta ja painotukset perustellaan ryhmäkohtaisesti.		
22. Kouluttajat valitaan sisältöjen painotusten pohjalta tarkoituksenmukaisesti.		
Koulutuksen toteutus ja menetelmälliset ratkaisut		
23. Koulutus on työelämälähtöinen ja joustava. (L)		
24. Koulutuksessa otetaan huomioon erityisesti pk-yritysten näkökulma. (L)		
25. Menetelmien valintaa ohjaavat tavoitteet ja sisällöt.		
26. Menetelmien valinnassa otetaan huomioon kohderyhmä.		
27. Koulutuksessa käytetään joustavia ja aktivoivia menetelmiä.		
28. Koulutus mahdollistaa opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteiskoulutuksen.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
29. Koulutuksen tilojen ja laitteiden valinta edistää koulutuksen tavoitteiden toteutumista.		
30. Koulutus on joustavaa ja oikea-aikaista kohde-ryhmän näkökulmasta.		
31. Opetusjärjestelyt vastaavat oppimiselle asetettuja tavoitteita.		
Koulutuksen arviointi ja kehittäminen		
32. Työpaikkaohjaajakoulutuksen järjestäjä arvioi antamaansa koulutusta ja sen tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta. (L)		
33. Koulutuksen yleistavoitteiden ja strategian toteutumista arvioidaan. (L)		
34. Koulutuksen toimivuutta arvioidaan henkisten ja aineellisten resurssien laadukkaan ja tehokkaan käytön näkökulmasta. (L)		
35. Koulutuksen tarkennettujen tavoitteiden toteutumista arvioidaan. (L)		
36. Koulutuksen sisältöjen vastaavuutta työelämän tarpeisiin ja linjauksiin arvioidaan. (L)		
37. Koulutuksen toteutusta ja menetelmällisiä ratkaisuja arvioidaan. (L)		
38. Koulutuksen suorittamista ja keskeyttämistä ja sen syitä arvioidaan. (L)		
39. Koulutuksen tuomaa hyötyä arvioidaan yksilön, yhteisön, alueen ja yhteiskunnan tasolla. (L)		
40. Koulutuksen vaikutuksia arvioidaan koulutuksen aikana ja koulutuksen jälkeen. (L)		
41. Koulutusresurssien kohdistamista arvioidaan asetettujen tavoitteiden kannalta. (L)		
42. Resurssien määrää suhteessa toteutettuun koulutukseen arvioidaan. (L)		
43. Koulutuksen arviointi suunnitellaan jo koulutuksen suunnitteluvaiheessa.		
44. Koulutusta arvioidaan monipuolisin menetelmin.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
45. Koulutuksessa arvioidaan osallistujien tyytyväisyyttä koulutukseen, oppimista ja opitun soveltamista käytännön ohjaamiseen.		
46. Palautetta kerätään osallistujien lisäksi myös muilta tahoilta, esim. opiskelijoilta, esimiehiltä jne.		
47. Palautteiden tuloksia käsitellään ja hyödynnetään.		
Koulutusmallin levitys		
48. Koulutusmalli ajatellaan toteutettavaksi projektin päättymisen ja ESR-rahoituksen loppumisen jälkeen. (L)		
49. Koulutuksesta saatavien kokemusten levitys suunnitellaan. (L)		
50. Koulutusmallin levitys suunnitellaan ja toteutetaan.		
51. Koulutus niveltyy kouluttavan organisaation muuhun toimintaan.		

6.2 Työpaikkaohjaajien koulutuksen materiaalit

Työpaikkaohjaajien koulutusprojekteissa kehitetyt materiaalit ovat olleet

- julkaisuja
- käsikirjoja ja oppaita
- koulutuskansioita
- tiedotusmateriaalia
- verkkomateriaalia
- cd-levyjä
- PowerPoint-materiaalia

Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä koulutusmateriaaleja esitellään tarkemmin julkaisun lopussa olevassa liiteosassa kohdassa B.

Projektien näkemysten ja työseminaarin keskustelujen pohjalta laadittiin kuvio 2 kriteereistä.



Kuvio 2. Työpaikkaohjaajien koulutuksen materiaalien kriteerit projektien kyselyvastausten ja työseminaarin keskustelun pohjalta.

Näiden pohjalta työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalin hyvien käytäntöjen yleisiksi kriteereiksi nostettiin

- linjausten mukaisuus, käyttöarvo ja hyödyllisyys myös koulutuksen jälkeen
- materiaalin käyttäjälähtöisyys

Taulukossa 7 kuvataan alustavat hyvän työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalin kriteerit.

Taulukko 7. Hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen materiaalin kriteerit.

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
Materiaalin tavoitteet ja kohderyhmät		
1. Materiaali tukee työssäoppimisen toteuttamista ja parantaa työpaikoilla toteutettavan ohjauksen laatua. (L)		
2. Materiaali tukee työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteiden toteutumista. (L)		
3. Materiaalin tavoitteet ovat selkeät ja ennalta mietityt.		
4. Materiaalin tarve selvitetään ennalta ja tulokset otetaan huomioon materiaalin laadinnassa.		
5. Materiaalin kohderyhmä määritellään (esim. työpaikkaohjaajat, opettajat, työpaikkaohjaajien kouluttajat, opiskelijat).		
Yhteistyö koulutusmateriaalin suunnittelussa		
6. Materiaali suunnitellaan yhdessä käyttäjien kanssa. (L)		
7. Materiaalissa otetaan huomioon työpaikan näkökulma. (L)		
8. Suunnittelussa otetaan huomioon käyttäjien tarpeet.		
9. Materiaali suunnitellaan pedagogisesti osaksi työpaikkaohjaajien koulutusta.		
10. Suunnittelussa otetaan huomioon oppimista koskeva tieto.		
11. Materiaalin suunnittelussa pyydetään palautetta tulevalta materiaalin kohderyhmältä.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
Materiaalin sisällöt		
12. Sisällöt tukevat työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteita. (L)		
13. Sisältöjen valinnat perustellaan.		
14. Sisällöt ovat ajanmukaisia ja päivitettävissä.		
15. Materiaalissa on ohjaamista helpottavia vinkkejä, ideoita ja esimerkkejä.		
Materiaalin käytettävyys ja ulkoasu		
16. Materiaali täyttää ESR-kriteerit, mm. ESR-merkinnät. (L)		
17. Materiaalin ulkoasu on käyttäjän näkökulmasta tarkoituksenmukainen ja laadukas.		
18. Materiaalin muoto ja laajuus ovat tarkoituksenmukaisia.		
19. Materiaali on ulkoasultaan viimeistelty ja innostava.		
20. Materiaali on selkeä, johdonmukainen, havainnollinen, kieleltään ymmärrettävä ja käytännönläheinen.		
21. Materiaali on helposti käytettävissä ja tukee hyvin koulutuksen toteutusta.		
Materiaalin arviointi ja kehittäminen		
22. Koulutusmateriaalin tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta arvioidaan. (L)		
23. Materiaalin vastaavuutta tavoitteisiin ja osallistujien tarpeisiin arvioidaan. (L)		
24. Koulutusmateriaalin sisältöjen vastaavuutta työssäoppimisen linjauksiin arvioidaan. (L)		
25. Koulutusmateriaalin sisällöllistä luotettavuutta ja ajantasaisuutta arvioidaan. (L)		
26. Suunnitteluprosessin toteutumista arvioidaan. (L)		
27. Koulutusmateriaalin käytettävyyttä ja toimivuutta arvioidaan. (L)		
28. Materiaalin tuomaa hyötyä arvioidaan yksilön, yhteisön, alueen ja yhteiskunnan tasolla. (L)		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
29. Resurssien määrää suhteessa tuotettuun materiaaliin arvioidaan. (L)		
30. Materiaalia testataan tulevilla käyttäjillä ennen valmistumista.		
31. Materiaalista pyydetään palautetta käyttäjiltä.		
32. Saatua palautetta käytetään materiaalin kehittämisessä.		
Materiaalin levitys		
33. Materiaalia suunnitellaan laajempaakin käyttöä varten. (L)		
34. Materiaalin levitys suunnitellaan ja toteutetaan.		
35. Materiaali on käytettävissä koulutuksen jälkeenkin.		
36. Materiaali on saatavissa / tilattavissa ja sen yhteystiedot ovat saatavilla (www-sivut ym.)		

6.3 Työssäoppimisen tukimateriaalit

Työssäoppimisen tukimateriaalit ovat työssäoppimisen tukemista varten tarkoitettuja aineistoja, julkaisuja, oppaita ja työkaluja, kuten sopimus- ja lomakepohjia. Työssäoppimisen tukimateriaaleja on tehty opettajille, työpaikoille ja opiskelijoille.

Tukimateriaalit voivat olla

- alakohtaisia työssäoppimisen toteuttamiseen liittyviä materiaaleja
- työpaikoille tehtyjä oppaita
- opettajille tehtyjä oppaita
- opiskelijoille tehtyjä materiaaleja
- työssäoppimisen arviointiin liittyviä materiaaleja
- sopimus-, lomake- ja oppimispäiväkirjapohjia
- videoita
- tiedotusmateriaalia mm. esitteitä, kalvosarjoja.

Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä työssäoppimisen tukimateriaaleja esitellään tarkemmin julkaisun lopussa olevassa liiteosassa kohdassa C.

Työssäoppimisen tukimateriaalien peruskriteerit projektien omien näkemysten pohjalta ja työseminaarissa tehdyin täydennyksin esitetään kuviossa 3.



Kuvio 3. Työssäoppimisen tukimateriaalien kriteerit projektien kyselyvastausten ja työseminaarin keskustelujen pohjalta.

Pääkriteereiksi tiivistettiin työssäoppimisen linjausten tukeminen ja käyttäjän näkökulman ja käytettävyyden huomioon ottaminen.

Projektien näkemysten ja työseminaarin pohjalta laadittiin seuraava alustava taulukko hyvien työssäoppimisen tukimateriaalien kriteereistä. Kriteerit ovat alustavat ja tulevat kehittymään projektin aikana.

Taulukko 8. Hyvän työssäoppimisen tukimateriaalin kriteerit.

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
Materiaalin tavoitteet ja kohderyhmät		
1. Materiaali tukee työssäoppimisen toteuttamista ja parantaa työpaikoilla toteutettavan ohjauksen ja arvioinnin laatua. (L)		
2. Materiaalin tavoitteet ovat selkeät ja ennalta mietityt.		
3. Materiaalin tarve selvitetään ennalta ja tulokset otetaan huomioon materiaalin laadinnassa.		
4. Materiaalin kohderyhmä määritellään (esim. työpaikkaohjaajat, opettajat, työpaikkaohjaajien kouluttajat, opiskelijat).		
Yhteistyö materiaalin suunnittelussa		
5. Materiaali suunnitellaan yhdessä käyttäjien kanssa. (L)		
6. Materiaalissa otetaan huomioon työpaikan näkökulma. (L)		
7. Materiaalin tulevat käyttäjät voivat vaikuttaa materiaalin suunnitteluun.		
8. Suunnittelussa otetaan huomioon käyttäjien tarpeet.		
9. Materiaalin suunnittelussa pyydetään palautetta tulevalta materiaalin kohderyhmältä.		
Materiaalin sisällöt		
10. Sisällöt nousevat työssäoppimisen linjauksista. (L)		
11. Sisältöjen valinnat perustellaan ja ne ovat näkyvillä.		
12. Sisällöt ovat ajanmukaisia ja päivitettävissä.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
13. Materiaalissa on työssäoppimista helpottavia vinkkejä, ideoita ja esimerkkejä.		
14. Materiaali on kattava ja monipuolinen.		
Materiaalin käytettävyys ja ulkoasu		
15. Materiaali täyttää ESR-kriteerit, mm. ESR-merkinnät. (L)		
16. Materiaalin ulkoasu on käyttäjän kannalta tarkoituksenmukainen.		
17. Materiaalin muoto ja laajuus ovat tarkoituksenmukaisia.		
18. Materiaali on ulkoasultaan viimeistelty.		
19. Materiaali on selkeä, johdonmukainen, havainnollinen, kieleltään ymmärrettävä ja käytännönläheinen.		
20. Materiaali on helposti käytettävissä.		
Materiaalin arviointi ja kehittäminen		
21. Materiaalin tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta arvioidaan. (L)		
22. Materiaalin vastaavuutta tavoitteisiin ja käyttäjien tarpeisiin arvioidaan. (L)		
23. Sisältöjen vastaavuutta työssäoppimisen linjauksiin ja tavoitteisiin arvioidaan. (L)		
24. Sisällöllistä luotettavuutta ja ajantasaisuutta arvioidaan. (L)		
25. Materiaalin käytettävyyttä ja ulkoasua arvioidaan. (L)		
26. Materiaalin tuomaa hyötyä arvioidaan yksilön, yhteisön, alueen ja yhteiskunnan tasolla. (L)		
27. Resurssien määrää suhteessa tuotettuun materiaaliin arvioidaan. (L)		
28. Materiaalia testataan laadinnan aikana ennen valmistumista.		
29. Materiaalista pyydetään palautetta käyttäjiltä.		
30. Saatua palautetta käytetään materiaalin kehittämisessä.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
Materiaalin levitys		
31. Materiaali suunnitellaan projektia laajempaa käyttöä varten. (L)		
32. Materiaalin levitys suunnitellaan ja toteutetaan.		
33. Materiaali on käytettävissä ESR-projektin jälkeenkin.		
34. Materiaali on saatavissa / tilattavissa ja sen yhteystiedot ovat saatavilla (www-sivut ym.).		

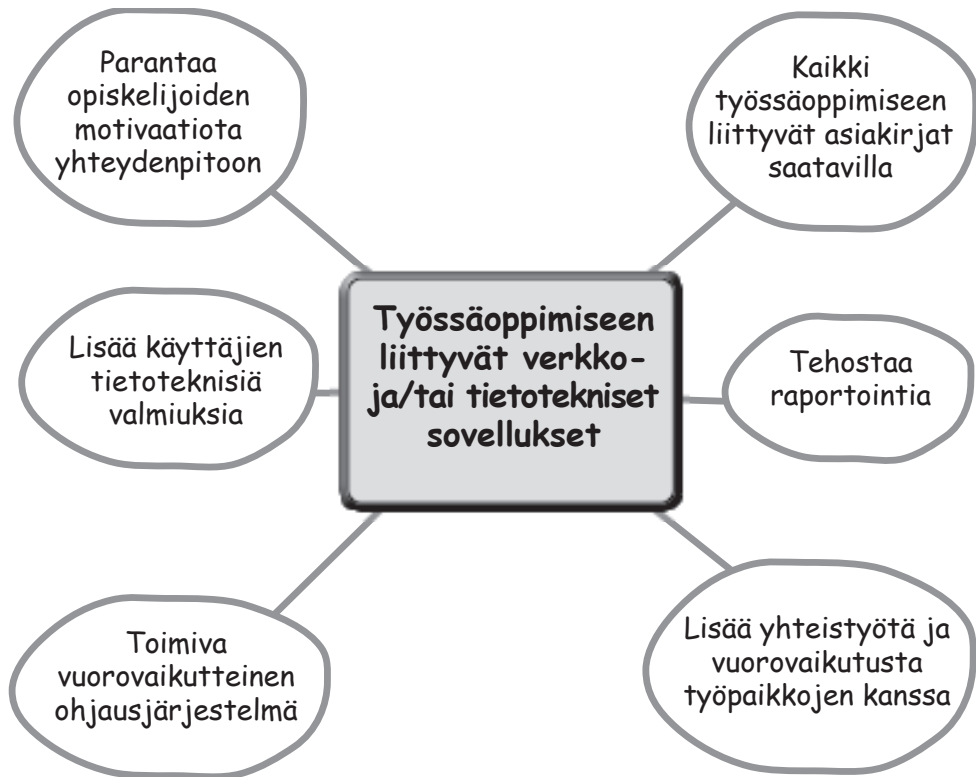
6.4 Työssäoppimisen verkko- ja tietotekniset sovellukset

Työssäoppimisprojekteissa on kehitetty useita verkko- ja tietoteknisiä sovelluksia työssäoppimisen tukemiseen ja työpaikkaohjaajien koulutukseen, mm. seuraavia:

- työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalia verkossa
- verkoversiot työpaikkaohjaajien koulutuksesta
- työssäoppimisen portaalit
- työssäoppimisen rekisterit
- www-sivut
- palautteen keräämiseen ja analysointiin suunnitellut sovellukset
- arviointimallit
- verkkovälitteiset työssäoppimisen ohjausjärjestelmät opettajan, opiskelijan ja työpaikan käyttöön
- keskusteluareenat
- työssäoppimisen materiaalit verkossa

Julkaisun lopussa olevassa liiteosassa kohdassa D esitetään työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä verkko- ja tietoteknisiä ratkaisuja.

Kuviossa 4 esitetään projektien näkemysten ja työseminaarin täydennysten pohjalta esiin nousseet kriteerit.



Kuvio 4. Työssäoppimiseen liittyvien verkko- ja tietoteknisten sovellusten kriteereitä projektien kyselyvastausten ja työseminaarin keskustelujen pohjalta.

Kriteerejä kehiteltiin edelleen tarkentamalla työssäoppimisen säädöksistä nousevia kriteerejä (L) ja käyttäjän näkökulmaan liittyviä kriteerejä. Taulukossa 9 esitetään tarkennetut kriteerit.

Taulukko 9. Hyvän työssäoppimiseen liittyvän verkko- ja tietoteknisen sovelluksen kriteerit.

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
Tavoitteet ja kohderyhmät		
1. Ratkaisu tukee työssäoppimisen toteuttamista ja parantaa työpaikoilla toteutettavan ohjauksen laatua. (L)		
2. Tavoitteet ovat selkeät ja ne mietitään ennalta.		
3. Tarve selvitetään ennalta ja tulokset otetaan huomioon.		
4. Kohderyhmä määritellään (esim. työpaikkaohjaajat, opettajat, työpaikkaohjaajien kouluttajat, opiskelijat).		
Suunnitteluprosessi		
5. Sovellus suunnitellaan yhdessä käyttäjien kanssa. (L)		
6. Sovelluksessa otetaan huomioon työpaikan näkökulma. (L)		
7. Käyttäjät voivat vaikuttaa suunnitteluun.		
8. Suunnittelussa otetaan huomioon käyttäjien tarpeet.		
9. Suunnittelussa otetaan huomioon oppimista koskeva tieto.		
10. Suunnittelussa pyydetään palautetta tulevalta kohderyhmältä.		
11. Käyttäjien kokemus ja osaaminen huomioidaan.		
Sisällöt		
12. Sisällöt nousevat työssäoppimisen linjauksista. (L)		
13. Sisältöjen valinnat perustellaan.		
14. Sisällöt ovat ajanmukaisia ja päivitettävissä.		
15. Ratkaisussa on työssäoppimista ja sen ohjaamista helpottavia vinkkejä, ideoita ja esimerkkejä.		
Käytettävyys ja ulkoasu		
16. Sovellus täyttää ESR-kriteerit, mm. ESR-merkinnät. (L)		
17. Sovelluksen logiikka on selkeä ja johdonmukainen.		
18. Navigoitavuus on helppo.		
19. Rakenne on havainnollistettu esimerkiksi kartan avulla.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L= Linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
20. Sovellus on selkeä, johdonmukainen, havainnollinen, kieleltään ymmärrettävä ja käytännönläheinen.		
21. Sovellus on ulkoasultaan viimeistelty ja innostava.		
Arviointi ja kehittäminen		
22. Ratkaisun tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta arvioidaan. (L)		
23. Ratkaisun vastaavuutta tavoitteisiin ja käyttäjien tarpeisiin arvioidaan. (L)		
24. Sisältöjen vastaavuutta työssäoppimisen linjauksiin arvioidaan. (L)		
25. Ratkaisun sisällöllistä tarkoituksenmukaisuutta arvioidaan suhteessa tavoitteisiin ja käyttäjien tarpeisiin. (L)		
26. Sovelluksen käytettävyyttä ja ulkoasua käyttäjien näkökulmasta arvioidaan. (L)		
27. Ratkaisun aktiivisuutta ja monipuolisuutta arvioidaan. (L)		
28. Sovelluksen tuomaa hyötyä arvioidaan yksilön, yhteisön, alueen ja yhteiskunnan tasolla. (L)		
29. Resurssien määrää suhteessa tuotettuun ratkaisuun ja sen toimivuuteen arvioidaan. (L)		
30. Sovellusta testataan ennen käyttöönottoa.		
31. Sovelluksesta pyydetään palautetta käyttäjiltä.		
32. Saatua palautetta käytetään sovelluksen kehittämisessä.		
Levitys		
33. Sovelluksen levitys suunnitellaan ja toteutetaan.		
34. Keskeiset käyttäjäryhmät ovat tietoisia sovelluksesta.		
35. Sovellus on käytettävissä projektin tai koulutuksen jälkeenkin.		
36. Sovellus on käytettävissä / saatavissa / tilattavissa ja sen yhteystiedot ovat saatavilla (www-sivut ym.).		

6.5 Yhteistyö ja verkostoituminen

Työssäoppimisprojektien yhteistyön ja verkostoitumisen keskeiset elementit ovat yhteinen työskentelyn kohde ja vuorovaikutuksen taso. Työssäoppimisprojekteissa yhdistävä tekijä yhteistyössä ja verkostoitumisessa on ollut tuottaa ja levittää uutta tietoa ja osaamista työssäoppimisesta ja sitä tukevista käytännöistä. Yhteistyön eri osapuolia ovat olleet mm. oppilaitokset, opettajat, työpaikat, työpaikkaohjaajat ja opiskelijat. Verkoston osapuolia voi yhdistää maantieteellinen alue, koulutusala, yhteinen kehittämisteema, henkilöiden asema ja rooli työssäoppimisessa.

Työssäoppimisprojekteissa tapahtuvaa yhteistyötä ja vuorovaikutusta voi jäsentää eri tasojen kautta. Vuorovaikutus voi olla sitä, että yhteistyön osapuolet keskittyvät oman näkökulmansa ja projektinsa esilletuomiseen toisilleen. Tällaisessa vuorovaikutustavassa osanottajat keskittyvät oman tuotteensa esittämiseen.

Toinen vuorovaikutuksen tapa on sellainen, jossa osanottajat kohdistavat huomionsa yhteiseen ongelmaan ja yrittävät jäsentää ja ratkaista sitä. Tällainen yhteistyö tuottaa käytäntöä varten uusia ratkaisuja käsillä olevaan ongelmaan. Kolmas yhteistyön muoto on sellainen, jossa osallistujat kohdistavat huomionsa yhteisen kohteen lisäksi myös vuorovaikutukseen ja tarkastelevat kriittisesti yhteistä toimintatapaansa. (Engeström 1994, 128–131).

Tässä yhteydessä tarkastellaan sekä niitä verkostoja, joita on systemaattisesti kehitetty osana projektien tavoitteita, että sellaista yhteistyötä, jota on syntynyt projekteissa muun toiminnan ohella. Työssäoppimisprojektien yhteistyö- ja verkostoitumishankkeita esitellään julkaisun lopussa olevassa liitteessä E.

Projekteissa on tehty yhteistyötä ja verkostoiduttu mm. seuraavasti:

- Alakohtaiset työssäoppimisen verkostot ja alakohtaiset kehittämissryhmät, joissa kehitetään tietyn koulutusalan sisällä työssäoppimiseen liittyviä käytäntöjä. Osapuolina ovat opettajat, työpaikkojen edustajat ja usein myös opiskelijat.
- Alueelliset työssäoppimisen verkostot, joiden osapuolina ovat oppilaitokset, opettajat, työpaikkojen edustajat ja opiskelijat tietyn alueen sisällä. Tavoitteena on kehittää työssäoppimisen yhteisiä käytäntöjä alueella.
- Työpaikkojen ja oppilaitosten väliset verkostot, joissa yhteistyötä tehdään esimerkiksi työssäoppimispaikkojen löytämiseksi tai yhteisen työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämiseksi.

- Työssäoppimisvastaavien verkostot, joissa oppilaitosten ja työpaikkojen työssäoppimisyhteyshenkilöt tapaavat toisiaan.
- Tapahtumat ja tilaisuudet verkottumista varten, jotka voivat olla seminaareja, kehittämispäiviä, työseminaareja, workshoppeja tai verkostojen tapaamisia.
- Tiedotusyhteistyö, mikä voi olla esimerkiksi yhteisen esitteen laatiminen työssäoppimisesta tai työpaikkaohjaajien koulutuksesta.
- Työpaikkaohjaajakoulutusten toteuttaminen yhteistyössä.
- Oppilaitokset tekevät yhteistyötä esimerkiksi työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämisessä.

Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä ja kehitteillä olevia verkostoja ja yhteistyötä esitellään julkaisun lopussa olevassa liiteosassa kohdassa E.

Projektien kyselyvastauksista ja työseminaarin keskustelun pohjalta hyvien käytäntöjen kriteereiksi nousivat kuviossa 5 esitetyt asiat.



Kuvio 5. Työssäoppimisen kehittämiseen liittyvän verkostoitumisen ja yhteistyön kriteereitä projektien kyselyvastausten ja työseminaarin keskustelun pohjalta.

Kriteereitä kehiteltiin edelleen tarkentamalla työssäoppimisen linjausten mukaisia kriteereitä, jotka jäseneltiin seuraavasti:

- tavoitteet ja kohderyhmät
- toiminnan sisällöt
- toimintatavat
- arviointi ja kehittäminen
- toiminnan näkyvyys

Tarkennetut kriteerit esitetään taulukossa 10.

Taulukko 10. Hyvän työssäoppimisen kehittämiseen liittyvän yhteistyön ja verkostoitumisen kriteereitä.

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
Tavoitteet ja kohderyhmät		
1. Yhteistyö tukee työssäoppimisen toteuttamista ja parantaa työpaikoilla toteutettavan ohjauksen laatua. (L)		
2. Tavoitteet ovat selkeät ja ennalta mietityt.		
3. Tarve selvitetään ennalta ja tulokset otetaan huomioon verkostoa muodostettaessa.		
4. Kohderyhmä määritellään (esim. työpaikkaohjaajat, opettajat, työpaikkaohjaajien kouluttajat, opiskelijat).		
5. Suunnittelussa otetaan huomioon osallistujien tarpeet.		
Toiminnan sisällöt		
6. Sisällöt nousevat työssäoppimisen linjauksista. (L)		
7. Sisältöjen valinnat määritellään ja tehdään näkyväksi.		
8. Toiminnassa vaihdetaan työssäoppimista ja sen ohjaamista helpottavia vinkkejä, ideoita ja esimerkkejä.		
Toimintatavat		
9. Toiminta täyttää ESR-kriteerit. (L)		
10. Yhteistyöllä on organisaatioiden johdon tuki.		
11. Verkoston kokoamista ja toimintaa koordinoidaan.		
12. Toiminta perustuu aktiivisten osallistujien yhteisesti hyväksymään suunnitelmaan.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
L = linjausten mukaisuutta koskevat kriteerit		
13. Yhteistyöstä tehdään sopimukset.		
14. Verkostolla on organisaatio.		
15. Toimintaa dokumentoidaan.		
Arviointi ja kehittäminen		
16. Toiminnan tehokkuutta, vaikuttavuutta ja taloudellisuutta arvioidaan. (L)		
17. Toiminnan sisällön vastaavuutta tavoitteisiin ja osallistujien tarpeisiin arvioidaan. (L)		
18. Toiminnan sisältöjen vastaavuutta työssäoppimisen linjauksiin arvioidaan. (L)ß		
19. Toimintatapoja arvioidaan. (L)		
20. Hyötyä arvioidaan yksilön, yhteisön, alueen ja yhteiskunnan tasolla. (L)		
21. Resurssien määrää suhteessa verkoston rakentamiseen ja toimintaan arvioidaan. (L)		
22. Toiminnasta pyydetään palautetta käyttäjiltä.		
23. Saatua palautetta käytetään toiminnan kehittämisessä.		
Toiminnan näkyvyys		
24. Toiminta tunnetaan sekä kohderyhmän oppilaitosten että työelämän keskuudessa.		
25. Verkosto on rakennettu toimivaksi projektin jälkeenkin.		
26. Toiminta on näkyvää ja toiminnasta on löydettävissä materiaalia laajempaan käyttöön, esimerkiksi www-sivut ym.		

Lähteet:

Asetus ammatillisesta koulutuksesta (A 811/1998)

Asetus ammatillisista perustutkinnoista (216/2001)

Asetus tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisesta peruskoulutuksessa annetun valtioneuvoston päätöksen 2§ muuttamisesta 5.7.2001 A 616/2001

Ellström, P-E. 1996. Rutin och reflektion. Förutsättningar och hinder för lärande i dagligt arbete. Teoksessa Ellström, P-E, Gustavsson, B & Larsson, S. Livslångt lärande. Lund: Studentlitteratur.

Engeström, Y. 1994. Moniammatillisten tiimien toiminnan analysointi. Julkaisussa: Simoila, R, Harlamov, A, Launis, K, Engeström, Y, Saarelma, O, Kokkinen, Jussila, M. Mallit, kontaktit, tiimit ja verkot: Välineitä terveystyön analysointiin. Stakes, raportteja 80.

ESR Ohjelma-asiakirjan täydennysosa 2000–2006. Tavoite 3. Suomi. Työministeriö.

ESR Yhtenäinen ohjelma-asiakirja (SPD) 2000–2006. Tavoite 3. Työministeriö.

Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö.

Koulutus ja tutkimus vuosina 2003–2008. Kehittämissuunnitelma. Opetusministeriö.

Laki ammatillisesta koulutuksesta (L 630/1998)

Opetushallituksen määräykset Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteista 1999–2001

Opetusministeriön päätös (7/011/98) vuonna 1999 uudistettavista tutkinnoista

Opetusministeriön päätös (5/011/99) vuonna 2000 uudistettavista tutkinnoista

Opetusministeriön päätös (1/011/200) vuonna 2001 uudistettavista tutkinnoista

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

Suurla, R., Markkula, M. & Leonardo-keskus. 1998. Vaikuttavat tulokset. Opas kansainvälisten koulutusprojektien tulosten levityksestä. Helsinki: Hakapaino.

Tuomi, J. & Sarajärvi, A. 2003. Laadullinen tutkimus ja sisällönanalyysi. Jyväskylä: Gummerus Kirjapaino Oy.

Työturvallisuuslaki (738/2002)

Valtioneuvoston päätös tutkintojen rakenteesta ja yhteisistä opinnoista ammatillisessa peruskoulutuksessa 25.2.1999 VNp 213/1999

7



Liiteosa: Projekteissa kehitetyt ja kehitteillä olevat tuotteet

Tässä osuudessa esitetään työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä tuotteita kyselyvastausten perusteella. Opetushallituksen työssäoppimisprojekteille (yhteensä 77) lähetettiin loka-marraskuussa 2003 kyselylomake, jossa pyydettiin kuvailemaan siihen mennessä projektissa kehitetyt tai kehitteillä olleet tuotteet. Kyselyyn vastasi 59 projektia (Ks. luku 4 ja liitteenä oleva kyselylomake.). Kyselyvastauksista koottiin taulukot. Tuotteet jäsenneltiin taulukoihin seuraaviin ryhmiin projektin toteuttajaorganisaation mukaan aakkosjärjestyksessä:

A. työpaikkaohjaajien koulutusmallit

B. työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalit

C. työssäoppimisen tukimateriaalit

D. verkko- ja tietotekniset sovellukset

E. verkostot ja yhteistyö

Taulukkojen tiedot koottiin seuraavista:

- PROJEKTIEIN PERUSTIEDOT
- PROJEKTIEIN TUOTTEET JA HYVÄT KÄYTÄNNÖT

Projekteja pyydettiin kirjaamaan taulukkoon kaikki projektissa kyselyyn mennessä valmistuneet ja kehitteillä olevat tuotteet ja toimintatavat (oppimateriaalit, koulutusmallit, menetelmät, jne.) ja perustelemaan mitkä tuotteista ja toimintatavoista ovat niiden mielestä projektissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä, joita levitettäisiin laajemmin.

- HYVIEN KÄYTÄNTÖJEN LEVITTÄMINEN

Projekteja pyydettiin miettimään, mihin tai kenelle levitettäisiin projektissa kehitettyjä hyviä käytäntöjä (tuotteita, toimintatapoja), ja merkitsemään rastiin taulukkoon. Projekteja pyydettiin myös ideoimaan miten ei-hyvistä käytännöistä voitaisiin kehittämällä saada hyviä käytäntöjä.

- YHTEYSHENKILÖIDEN TIEDOT

Näihin kysymyksiin kootuista vastauksista koottiin taulukot. Taulukot esitetään tuoteryhmittäin.

Taulukoissa esitetään projektien vastauksissaan ilmaisemat hyvien käytäntöjen levittämisen kohderyhmät. Aluksi taulukoissa esitetään, onko tuote suunnattu tietylle alalle vai onko se suunnattu useille aloille. Ala on kirjoitettu taulukkoon. Jos tuote on suunnattu useille koulutusaloille koulutusala koskevassa sarakkeessa on rasti.

Toiseksi projekteja pyydettiin merkitsemään taulukkoon keskeiset kohderyhmät, joille kehitettyjä tuotteita levitettäisiin. Projektien ilmaisemat keskeiset kohderyhmät on merkitty taulukkoon rastilla. Kohderyhmät jaoteltiin seuraavasti:

- oppilaitoksille ja koulutuksen järjestäjille
- työpaikkaohjaajille tai
- työpaikkojen edustajille laajemminkin
- ammatillisen koulutuksen opiskelijoille
- valtakunnallisesti levitettäväksi

Koska projektit ovat kehittytytyössään hyvin eri vaiheissa, on osa tuotteista kehittyvaiheessa ja valmistumassa lähitulevaisuudessa. Tuotteiden tiedot on pyritty kirjaamaan siten kuin projekti on itse kyselyvaiheessa kirjannut.

Yhteistyötä ja verkottumista koskevaan taulukkoon E on edellisistä poiketen kirjattu yhteystiedot ja lyhyt kuvaus yhteistyöstä.

A. Työpaikkaohjaajien koulutusmallit

Työpaikkaohjaajien koulutusmallit on koottu työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn vastauksista. Työpaikkaohjaajien koulutusmalleja on yhteensä 47. Ensimmäiseen sarakkeeseen on koottu yhteystiedot. Muihin sarakkeisiin on koottu projektien omat näkemykset ensisijaisista kohderyhmistä. Koulutusala-sarakkeeseen on merkitty koulutusala tai tarkemmin projektin ilmoittama kohderyhmä. Jos koulutusmalli on tarkoitettu usealle koulutusosalalle on sarakkeeseen merkitty rasti.

Toteuttajaorganisaatio	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
	A	B	C	D	E	F
1. Adato Energia Oy Työpaikkaohjaajakoulutus energia-alan yritysten henkilöstölle projektipäällikkö Heli Peltonen, puhelin (09) 5305 2711 heli.peltonen@energia.fi	Energia- alan yritykset		x	x		x
2. Amisäätiö, Amiedu Kulttuuritietoinen työpaikkaohjaajakoulutus vastaava kouluttaja Sari Puurtinen sari.puurtinen@amiedu.fi	x	x	x	x		x
3. Educa-Instituutti Oy Työelämälähtöinen malli työpaikkaohjaaja- koulutukseen projektipäällikkö Tarja Mykrä, puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	x	x	x	x		x
4. Educa-Instituutti Oy Työpaikkaohjaajakoulutus projektipäällikkö Tarja Mykrä, puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	x	x	x	x		x
5. Haaga-Perho täydennyskoulutus Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma kouluttaja Laura Pettilä, puhelin 040 0830 630 laura.pettila@haaga.fi	Marata		x	x		
6. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Tieto- ja viestintäteknikan oppimiskeskus Tietoverkkojen hyödyntäminen osana työpaikkaohjaa- jakoulutusta projektipäällikkö Outi Nyrönen, puhelin (09) 1912 9093 outi.nyronen@helsinki.fi www.hyvan.helsinki.fi/verto	x					x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
	A	B	C	D	E	F
7. Hyvinkään–Riihimäen aikuiskoulutuskeskus PULPETTI-monimuoto- ja verkkokurssi projektipäällikkö Taina Poutanen, puhelin (019) 778 2402 taina.poutanen@hrakk.fi	X	X	X	X		X
8. Hyvinkään–Riihimäen aikuiskoulutuskeskus SORVI-tutorkoulutus projektipäällikkö Taina Poutanen, puhelin (019) 778 2402 taina.poutanen@hrakk.fi	X	X	X	X		X
9. Hämeen ammattikorkeakoulu / ammatillinen opettajakorkeakoulu Komes-projekti projektipäällikkö Hannu Pajari, puhelin 050 4660 686 hannu.pajari@tao.tampere.fi	X					X
10. Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos Opettajien jalkautuminen ja koulutuksen räättälöiminen työnantajien toiveiden mukaan projektipäällikkö Sirpa Saari, puhelin 040 8392 911 sirpa.saari@lpkky.fi	Käsi- ja taide- teollisuus- ala x	X				X
11. Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus Työpaikkaohjaajien koulutus / autonkuljettajakoulutus projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310 matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi	Auton- kuljettaja- koulutus					
12. Johtamistaidon Opisto JTO TOP-yhteistyövalmennus projektinvetäjä Ritva Cronhjort, puhelin (09) 8562 8200 ritva.cronhjort@jto.fi	X	X	X	X	X	X
13. Jyväskylän palvelualojen oppilaitos Työpaikkaohjaajien koulutus 2 ov projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630 sirpa.keranen@jao.fi	X	X				
14. Jyväskylän palvelualojen oppilaitos Tulevaisuuden työpaikkaohjaajat 2 ov projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630 sirpa.keranen@jao.fi	X	X				

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
	A	B	C	D	E	F
15. Jyväskylän palvelualueen oppilaitos Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutusmalli projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630 sirpa.keranen@jao.fi	x	x				
16. Karjaan kurssikeskus / Parainen LIA Handbok projektisihteeri Sonya Kraus, puhelin (019) 2784 80 sonya.kraus@kcedu.fi	x	x	x	x	x	x
17. Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä TopNet-verkkokurssi projektipäällikkö Tarja Slotte, puhelin 044 7250 182 tarja.slotte@kpedu.fi	x	x			x	x
18. Kiipulan ammattiopisto Työpaikkaohjaajien koulutus (erityisopiskelijoiden ohjaaminen) projektipäällikkö Eeva-Kaarina Leskinen, puhelin (03) 6852 475 eeva-kaarina.leskinen@kiipula.fi	x					
19. Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä Koulutusta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen projektivastaava Terja Laihonen, puhelin 040 7639 714 terja.laihonen@satakola.fi						
20. Kunta-alan opisto Työpaikkaohjaajakoulutus projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203 pertti.vainio@ktv.fi			x	x		
21. Kuntoutussäätiö Työpaikkaohjaajan koulutusohjelma projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41 pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi	x	x				x
22. Kuntoutussäätiö Työpaikkaohjaajien koulutus, räätälöityjä kokeiluja, yritysten tarpeet huomioiden projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41 pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi	x	x	x	x		x

- *) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
	A	B	C	D	E	F
23. Kuntoutussäätiö Verkkokurssi opettajille projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41 pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi	x		x	x		
24. Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä Työpaikkakouluttajan koulutusohjelma projektin vastuhenkilö Heikki Rantamäki, puhelin (06) 4512 275 heikki.rantamaki@aol-kurikka.fi	LVI-alan työpaikat		x		x	x
25. Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä Rakennusalan työpaikkaohjaajien koulutus apulaisrehtori Jaakko Hautamäki, Kurikan ammattioppilaitos, Huovintie 1, 61300	Rakennus- ala	x		x	x	
26. Kurun metsäoppilaitos Työpaikkaohjaajakurssi projektin vastuhenkilö Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935 kyosti.nissinen@tpu.fi	Metsäala	x	x	x		
27. Nuorten Akatemia ry Mentorkoulutus projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603 lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi	x		x	x		x
28. Nuorten Akatemia ry Työpaikkaohjaajakoulutus nuorisoalalla toimiville projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603 lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi	Vapaa-aika- ja liikunta- ala x		x	x		x
29. Opetusalan koulutuskeskus Opeko Joustavan työpaikkaohjaajakoulutuksen malli projektipäällikkö Juha Oulujärvi, juha.oulujarvi@opeko.fi	x	x	x	x		
30. Opetusalan koulutuskeskus Opeko Kehitteillä alakohtaisia käytänteitä projektivastaava Jorma Sirkesalo, puhelin (03) 8480 277 jorma.sirkesalo@opeko.fi	Turvalli- suusala	x	x	x		x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
	A	B	C	D	E	F
31. Perttulan erityisammattikoulu Työpaikkaohjaajakoulutus (2 ja 4 ov) projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi	x	x	x	x	x	
32. Porin Tekniikkaopisto Osittain konsultoivasti toteutettu koulutus opintovastaava Petri Heinilä, puhelin 044 7019 124 lehtori Irmeli Karttunen, puhelin 044 7015 421	Tekniikka ja liikenne x		x	x		x
33. Porin Tekniikkaopisto Verkko-oppimisalustaa hyödyntävä koulutus opintovastaava Petri Heinilä, puhelin 044 7019 124 lehtori Irmeli Karttunen, puhelin 044 7015 421	Tekniikka ja liikenne x		x	x		x
34. Porin Tekniikkaopisto Konsultoiva koulutusmalli projektipäällikkö Kari-Matti Koittola kari-matti.koittola@pto.pori.fi	x		x			x
35. Päijät-Hämeen Koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus Työpaikkaohjaajien mentorointi verkon kautta Terttu Marjomaa, Oulaisten terveydenhuolto-oppilaitos, puhelin 040 7064 893 terttu.marjomaa@kam.fi	x		x			x
36. Ravintolakoulu Perho Työpaikkaohjaajan koulutus Tiina Lähteenoja-Niemelä tiina.lahteenoja-niemela@haaga.fi		x	x	x		
37. Siikaranta-opisto Yritysten koulutustarvepohjainen toteuttamistapa projektipäällikkö Vesa Holappa, puhelin 050 3790 093 vesa.holappa@siikaranta.fi	Rakennusala		x			
38. Suomen 4H-liitto 4H-työpaikkaohjaajan koulutusrunko vastuullinen johtaja Reijo Petrell, puhelin (09) 7512 4200 reijo.petrell@4h-liitto.fi	Järjestöjen työssä-oppimisen ohjaukseen x		x	x		x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
	A	B	C	D	E	F
39. Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti Työpaikkaohjaajakoulutus, jossa työpaikkaohjaajilla on opettajatutor projektipäällikkö Mailis Kuuppo, puhelin 040 0638 605 mailis.kuuppo@kalakoulu.fi	Kalatalous- ala x	x				
40. Sähköinfo Oy Sähkö- ja telealan työpaikkaohjaajakoulutus opetusmateriaaleineen projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412 sinikka.hieta-wilkman@stul.fi	Sähköala x	x	x	x		x
41. Talotekniikkaliitto ry TYKO-LVI projektipäällikkö Pertti Aaltonen, puhelin (09) 695 900	LVI-ala	x				
42. Turun ammatti-instituutti / aikuiskoulutus Työpaikkaohjaajien koulutus projektipäällikkö Jarmo Linkosaari, puhelin 043 8235 33531 jarmo.linkosaari@turkuai.fi	Kaikki koulutusalat x	x	x	x	x	x
43. Turun kristillisen opiston säätiö Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma kuulovammaisten parissa työskenteleville projektin sisältövastaava Päivi Homi, puhelin (02) 4123 751 paivi.homi@tk-opisto.fi	x					
44. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä Sosiaali- ja terveysalan 2 ov:n työpaikkaohjaajien koulutus projektityöntekijä Tarja Lylynperä tarja.lylynpera@mail.vak.fi	Sosiaali- ja terveys- ala					
45. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä Matkailualan verkkokoulutus projektityöntekijä Kirsi Nikali-Rauva kirsi.nikalir@mail.vak.fi	Matkailu- ala					

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
	A	B	C	D	E	F
46. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä Työssäoppimisen laatu ja verkko-ohjaus 0,5 ov (työpaikkaohjaajien jatkokoulutus) projektityöntekijä Raili Hakala, puhelin (03) 5193 675 raili.hakala@mail.vak.fi, www.vak.fi/kosol			X			X
47. Yrkesinstitutet Sydväst Työpaikkaohjaajien koulutus projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	X					

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
 C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
 E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

B. Työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaalit

Työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalit on koottu työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn vastauksista. Työpaikkaohjaajien koulutuksen materiaaleja on yhteensä 40. Ensimmäiseen sarakkeeseen on koottu yhteystiedot ja toiseen sarakkeeseen materiaalin nimi. Muihin sarakkeisiin on koottu projektien omat näkemykset ensisijaisista kohderyhmistä. Koulutusala-sarakkeeseen on merkitty koulutusala tai tarkemmin projektin ilmoittama kohderyhmä. Jos koulutusmateriaali on tarkoitettu usealle koulutusosalalle, on sarakkeeseen merkitty rasti.

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
1. Amisäätiö, Amiedu vastaava kouluttaja Sari Puurtinen sari.puurtinen@amiedu.fi	Koulutusohjelman runko ja opintomateriaalit, koulutukseen kuuluvat ennakko- ja välitehtävät sekä kehittämishankkeen ohjeistus ja koonti	x		x	x		x
2. Educa-Instituutti Oy projektipäällikkö Tarja Mykrä, puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	Mykrä, T. 2002: Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä Kirja	x	x	x	x		x
3. Educa-Instituutti Oy projektipäällikkö Tarja Mykrä puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	Nordlund, J. 2002: Työssäoppiminen meillä – työkirja työyhteisölle työssäoppimisen tueksi	x	x	x	x		x
4. Educa-Instituutti Oy toimitusjohtaja Heljä Hätönen puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	Työpaikkaohjaajan osaaminen – aineistoa osaamisen arviointiin	x	x	x			x
5. Haaga-Perho täydennyskoulutus kouluttaja Laura Pettilä, puhelin 040 0830 630 laura.pettila@haaga.fi	Koulutusmateriaalia						

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
6. Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus projektipäällikkö Taina Poutanen, puhelin (019) 778 2402 taina.poutanen@hrakk.fi	PULPETTI- koulutuskansio	x	x	x	x		x
7. Hämeen ammattikorkeakoulu / ammattillinen opettajakorkeakoulu projektipäällikkö Hannu Pajari, puhelin 050 4660 686 hannu.pajari@tao.tampere.fi	KOMES-materiaalit Työpaikkaohjaajien koulutusmateriaali, saatavana PowerPoint- esityksinä ja Word- asiakirjoina	x					x
8. Ikaalisten käsi- ja taide- teollisuusoppilaitos Puhelin (03) 4509 327	Työpaikkaohjaajan opas – 2 ov:n koulutusmateriaali työssäoppimisen ohjaajille						
9. Ikaalisten käsi- ja taide- teollisuusoppilaitos Puhelin (03) 4509 327	Työssäoppiminen – 2 ov:n koulutusmateriaali työpaikkaohjaajien kouluttajille	x	x	x	x		x
10. Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310 matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi	Työssäoppimisen kansio yrityksille	Auton- kuljettaja- koulutus		x		x	
11. Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310 matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi	Työssäoppimisen kansio työpaikkaohjaajalle	Auton- kuljettaja- koulutus					

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
12. Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310 matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi	Työpaikkaohjaaja-koulutuksen opetuskalvot	Auton- kuljettaja- koulutus					
13. Johtamistaidon Opisto JTO projektinvetäjä Ritva Cronhjort, puhelin (09) 8562 8200 ritva.cronhjort@jto.fi	TOP- yhteistyövalmennus –työpaikkaohjaaja- koulutuksen materiaali		X	X			
14. Jyväskylän palvelualojen oppilaitos projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630 sirpa.keranen@jao.fi	Työssäoppimisen ABC	X	X	X	X		X
15. Karis Kurscenter projektisekretäre Sonya Kraus, telefon (019) 2784 80 sonya.kraus@kcedu.fi	LIA Handbok	X	X	X	X	X	X
16. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä projektinvetäjä Tarja Slotte, puhelin 044 7250 182 tarja.slotte@kpedu.fi	TopNet-verkkokurssi	X	X	X	X		X
17. Kiipulan ammattiopisto projektipäällikkö Eeva-Kaarina Leskinen, puhelin (03) 6852 475 eeva-kaarina.leskinen@kiipula.fi	Materiaalia työpaik- kaohjaajakoulutuks- een (erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat)			X			

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
18. Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä projektivastaava Terja Laihonen, puhelin 040 7639 714 terja.laihonen@satakola.fi	Materiaalia erityistä tukea tarvitsevien työssäoppijoiden ohjaajien koulutukseen			x			
19. Kunta-alan opisto projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203 pertti.vainio@ktv.fi	Markkinointi- ja esittelyaineistoa, perehdyttämisen- aineistot, yms.			x	x		
20. Kuntoutussäätiö projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41 pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi	Koulutuspaketti työpaikkaohjaajille	x	x	x	x		x
21. Kuntoutussäätiö Kuntoutussäätiö www.kuntoutussaatio.fi, julkaisujen tilaus	Julkaisu Miten ohjaat työssäoppijoita	x	x	x	x		x
22. Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä apulaisrehtori Jaakko Hautamäki, Kurikan ammattioppilaitos, Huovintie 1, 61300 Kurikka	Työssäoppimiskansio	Raken- nus- ala					
23. Kurun metsäoppilaitos Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935 kyosti.nissinen@tpu.fi	Työpaikkaohjaajan käsikirja	Metsä- ala	x	x	x		

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
24. Kurun metsäoppilaitos Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935 kyosti.nissinen@tpu.fi	Koulutusmateriaali	Metsä- ala	x	x	x		
25. Kurun metsäoppilaitos Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935 kyosti.nissinen@tpu.fi	PowerPoint-CD	Metsä- ala	x	x	x		
26. Nuorten Akatemia ry projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603 lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi	Mentorin kansio	Vapaa- aika- ja liikunta-ala (työssä- oppiminen kansalais- järjestöissä) X		x	x		x
27. Nuorten Akatemia ry projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603 lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi	Materiaali, jossa esitellään työpaikkaohjaamisen välineitä sekä hankkeen pilotissa löydetty työssäoppimisen toteuttamistavat erilaisissa järjestöissä	Vapaa- aika- ja liikunta-ala (työssä- oppiminen kansalais- järjestöissä) X	x	x	x		x
28. Opetusalan koulutuskeskus Opeko Vesa Talikka, puhelin 050 5241 066 vesa.talikka@fai.fi	PowerPoint-materiaali työpaikkaohjaaja- koulutukseen	x	x	x			
29. Opetusalan koulutuskeskus Opeko Petri Lähde, puhelin 040 9001 340 petri.lahde@lai.fi	Työpaikkaohjaajille laadittu CD, jossa on lyhyt ja pitkä työssäoppimisen oppimäärä kaupan ja hallinnon alalle.	Kauppa ja hallinto	x	x			

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
30. Opetusalan koulutuskeskus Opeko Minna Luoto, puhelin 050 3222 262 minna.luoto@fai.fi	Koulutuskansio pienten yritysten työpaikkaohjaajille	x	x	x			
31. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi	Työssäoppimisen video	x		x	x		
32. Päijät-Hämeen Koulutuskonserni, Koulutuskeskus Salpaus helena.moilanen@salpaus-edu.fi	WebCT-alustalla toimiva keskustelufoorumi ja koulutusaineisto työpaikkaohjaajille	x		x			x
33. Ravintolakoulu Perho Tiina Lähteenoja-Niemelä tiina.lahteenoja-niemela@haaga.fi	Työpaikkaohjaajan kansio		x	x	x	x	x
34. Suomen 4H-liitto vastuullinen johtaja Reijo Petrell, puhelin (09) 7512 4200 reijo.petrell@4h-liitto.fi	4H-työpaikkaohjaajakansio (työssäoppiminen järjestöissä)	x		x	x		x
35. Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti projektipäällikkö Mailis Kuuppo, puhelin 040 0638 605 mailis.kuuppo@kalakoulu.fi	Verkko-opiskelumateriaali kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutukseen	Kalatalous-ala x	x				
36. Sähköinfo Oy projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412 sinikka.hieta-wilkman@stul.fi	Työssäoppiminen sähkö- ja telealan yrityksissä -opas, cd, opetusaineisto PowerPoint-muodossa	Sähkö-ala x	x	x	x		x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
37. Taloudellinen Tiedotustoimisto projektin vastuhenkilö Mirja Hannula, puhelin (09) 13 151 548 mirja.hannula@tat.fi	Työssäoppimisen ohjaus ja arviointi työpaikalla						
38. Turun ammatti-instituutti / aikuiskoulutus projektipäällikkö Jarmo Linkosaari, puhelin 043 8235 33531 jarmo.linkosaari@turkuai.fi	Koulutukseen liittyvä materiaalipaketti	x	x	x	x	x	x
39. Turun kristillisen opiston säätiö projektin sisältövastaava Päivi Homi, puhelin (02) 4123 751 paivi.homi@tk-opisto.fi	Työpaikkaohjaajien koulutus viittomakieli-alalla työskenteleville; Koulutuspaketti työpaikkaohjaajille	x		x	x	x	x
40. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Koulutusmateriaaliansio etäopiskeluun, joka toimii myös lähiopetuksen runkona	x		x	x		x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

C. Työssäoppimisen tukimateriaalit

Työssäoppimisen tukimateriaalit on koottu työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn vastauksista. Työssäoppimisen tukimateriaaleja on yhteensä 61. Ensimmäiseen sarakkeeseen on koottu yhteystiedot ja toiseen sarakkeeseen materiaalin nimi. Muihin sarakkeisiin on koottu ensisijaiset kohderyhmät. Koulutusala-sarakkeeseen on merkitty koulutusala tai tarkempi projektin ilmoittama kohderyhmä. Jos koulutusmalli on tarkoitettu usealle koulutusosalalle on sarakkeeseen merkitty rasti.

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
1. Educa-Instituutti Oy projektipäällikkö Tarja Mykrä puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	Eld, S. & ym. 2002: Lähihoitajaopiskelija työssäoppimassa. Ideoita työssäoppimisen toteuttamiseen.	Sosiaali- ja terveys- ala	x	x	x		x
2. Educa-Instituutti Oy projektipäällikkö Tarja Mykrä puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	Perehdyttämisineisto ilmailualalle / lennonjohtajille	Tekniikka ja liikenne/ lennon- johto x	x	x	x	x	
3. Educa-Instituutti Oy projektipäällikkö Tarja Mykrä puhelin (09) 626 926 www.educa-instituutti.fi	Romppanen, B. & Pohjanheimo, E. 2004: Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana – näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen	x	x	x	x		x
4. Haukiputaan ammattioppilaitos www.hao.osakk.fi/ tyossaoppiminen/tyossaopp.html	Työssäoppimisen opaskansio työelämälle ja opiskelijoille			x	x	x	
5. Haukiputaan ammattioppilaitos aila.paaso@osakk.fi	Opettajan ohjekansio työssäoppimiseen	x	x				x
6. Haukiputaan ammattioppilaitos www.edu.fi/tonet/fin/ alakohtaista/marat/ cateringopas.pdf	CAT-opas catering- alan työpaikoille (yhteistyössä Jyväskylän palvelualojen oppilaitoksen kanssa)	Catering- ala					x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
7. Haukiputaan ammattioppilaitos aila.paaso@osakk.fi	Yksilöllisesti työssäoppimaan	Catering- ala					
8. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Tieto- ja viestintäteknikan oppimiskeskus projektipäällikkö Outi Nyrönen, puhelin (09) 1912 9093 outi.nyronen@helsinki.fi www.hyvan.helsinki.fi/verto	Reflektointimateriaali	x		x			x
9. Hämeen ammattikorkeakoulu/ amatillinen opettajakorkeakoulu projektipäällikkö Hannu Pajari, puhelin 050 4660 686 hannu.pajari@tao.tampere.fi	Työssäoppiminen yrityksessä -esite	Kone-, metalli- ja sähköala	x	x	x	x	x
10. Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310 matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi	Työssäoppimisvihko työssäoppijalle	Auton- kuljettaja- koulutus				x	
11. Jyväskylän palvelualueen oppilaitos projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630 sirpa.keranen@jao.fi	Työssäoppimisen oppaat hotelli- ja ravintola- sekä catering-alalle (on saatavilla Tonetista)	Marata	x	x	x	x	x
12. Jyväskylän palvelualueen oppilaitos projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630 sirpa.keranen@jao.fi	Työssäoppimisen palaute- ja laadun seuranta	x	x				x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Amatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
13. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä Hannu Puukangas, puhelin 044 7250 140 hannu.puukangas@kpedu.fi	Materiaalia työpaikka-analyysiin, työssäoppimisen arviointiin, työssäoppimisen evaluointiin liittyen						
14. Kiipulan ammattiopisto projektipäällikkö Eeva-Kaarina Leskinen, puhelin (03) 6852 475 eeva-kaarina.leskinen@kiipula.fi	Opettajien, opiskelijoiden ja työpaikkojen työssäoppimisen ohjausmateriaali		X	X	X	X	
15. Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä projektivastaava Terja Laihonen, puhelin 040 7639 714 terja.laihonen@satakola.fi	Kysely työpaikoille erityistä tukea tarvitsevien työssäoppijoiden ohjauksesta ja siihen liittyvistä osaamistarpeista. Yhteenvedo kyselyn tuloksista.						
16. Kunta-alan opisto projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203 pertti.vainio@ktv.fi	Työssäoppimisen opas työpaikoille		X	X	X	X	
17. Kunta-alan opisto projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203 pertti.vainio@ktv.fi	Näyttötutkinto-opas		X	X	X	X	
18. Kunta-alan opisto projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203 pertti.vainio@ktv.fi	Oppisopimusopas työpaikoille		X	X	X	X	

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*					
		A	B	C	D	E	F
19. Kuntoutussäätiö Kuntoutussäätiö www.kuntoutussaatio.fi (julkaisujen tilaus)	Työssäoppimisen tukimuotoja -julkaisu	x	x	x	x		x
20. Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä projektin vastuuhenkilö Heikki Rantamäki, puhelin (06) 451 2275 heikki.rantamaki@aol-kurikka.fi	Perustyölistat ja niihin liittyvät näytöt	LVI-ala x	x	x	x	x	x
21. Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä projektin vastuuhenkilö Heikki Rantamäki, puhelin (06) 451 2275 heikki.rantamaki@aol-kurikka.fi	Oppijoiden portfolio/ työnäytesalkku	LVI-ala x	x	x	x	x	x
22. Opetusalan koulutuskeskus Opeko projektivastaava Jorma Sirkesalo, puhelin (03) 8480 277 jorma.sirkesalo@opeko.fi	Turvallisuusalan alakohtaiset "ohjeet"	Turval- isuus- ala	x		x		x
23. Opetusalan koulutuskeskus Opeko Lahden ammatti-instituutti, kone- ja metalliala Anssi Mikkola, puhelin 050 3051 019 anssi.mikkola@salpaus-edu.fi	Työssäoppimisen arviointimalli ja -lomake	x	x	x		x	
24. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Työssäoppimisen kansio oppilaitoksen henkilöstölle	x	x	x	x	x	

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*					
		A	B	C	D	E	F
25. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Työssäoppimisen sopimus- ja suunnittelulomakkeet	x	x	x	x	x	
26. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Työssäoppimisen info työpaikoille -moniste	x	x	x	x	x	
27. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Työssäoppimisen esitekansio	x	x	x	x	x	
28. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Työssäoppimisen video	x	x	x	x	x	
29. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Työssäoppiminen-lehti	x	x	x	x	x	
30. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Lomakkeita työssäoppimisen arviointiin sekä ohjauskeskustelujen kehittämiseen	x	x	x	x	x	

- *) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
31. Porin Tekniikkaopisto lehtori Sirkka Mäkinen, puhelin 044 7015 422	Työssäoppimisjaksolle opiskelijoita valmentavaan koulutukseen liittyvä opettajan kansio	Tekniikka ja liikenne x		x	x	x	x
32. Porin Tekniikkaopisto lehtori Sirkka Mäkinen, puhelin 044 7015 422	Työssäoppimistehtävä, joka toimii myös jakson lopulla annettavan näytön runkona	Tekniikka ja liikenne		x	x	x	x
33. Porin Tekniikkaopisto opintoalavastaava Mikko Huhtala, puhelin 044 7015 631	TOPS-runko auto- ja kuljetusalalle	Tekniikka ja liikenne		x	x	x	x
34. Porin Tekniikkaopisto lehtori Pentti Naskali, puhelin 044 7015 688	A6-kokoinen työssäoppimis- päiväkirja	Tekniikka ja liikenne		x	x	x	x
35. Porin Tekniikkaopisto projektipäällikkö Esa-Pekka Rantanen, puhelin 044 7015 622	Oppilaitoksen työssäoppimisen itsearviointiin liittyvä palautejärjestelmä	Tekniikka ja liikenne		x	x	x	x
36. Päijänne-instituutti Lasse Mäkinen, puhelin (03) 8287 123 lasse.makinen@ salpaus-edu.fi	Valtakunnallinen työpaikkarekisteri OPH:n sivuille, työssäoppimisen ohjeet ja lomakkeet valtakunnallisesti yhteneväisiksi	Luonnon- vara-ala					x
37. Päijänne-instituutti Lasse Mäkinen, puhelin (03) 8287 123 lasse.makinen@ salpaus-edu.fi	Posterit markkinointiin ja tiedotukseen	Luonnon- vara-ala					x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)						
		A	B	C	D	E	F	
38. Päijät-Hämeen Koulutuskonserni, Koulutuskeskus Salpaus Marjaliisa Lehtinen, puhelin 050 3051 059 marjaliisa.lehtinen@salpaus-edu.fi	Työssäoppimisen opas opetussuunnitelma-perusteiseen lähihoitajakoulutukseen sis. näyttöoppaan	Sosiaali- ja terveys-ala, lähihoitaja			X	X	X	X
39. Päijät-Hämeen Koulutuskonserni, Koulutuskeskus Salpaus Marjaliisa Lehtinen, puhelin 050 3051 059 marjaliisa.lehtinen@salpaus-edu.fi	Työssäoppimisen ohjeistus, arviointi-kriteerit ja muut lomakkeet sekä työssäoppimisjaksoille että opetussuunnitelma-perusteisen koulutuksen näyttöihin	Sosiaali- ja terveys-ala, lähihoitaja						
40. Seinäjoen ammatillisen korkeakouluopetuksen kuntayhtymä Helinä Maijala helina.maijala@seamk.fi	Kansainväliseen työssäoppimisen prosessin kuvaus ja siihen liittyvien sopimus-ym. papereiden kehittäminen. Opiskelijoille suunnattu kieli- ja valmennusohjelma.		X	X	X	X	X	X
41. Seinäjoen ammattioppilaitoksen kuntayhtymä projektipäällikkö Inkeri Ritamäki, puhelin (06) 4197 458 inkeri.ritamaki@seaol.fi	Työturvallisuusmateriaalia työpaikkaohjaajan käyttöön		X	X	X	X	X	X
42. Suomen 4H-liitto vastuullinen johtaja Reijo Petrell, puhelin (09) 7512 4200 reijo.petrell@4h-liitto.fi	Työssäoppimista esittelevä kalvosarja ja esite							
43. Sähköinfo Oy projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412 sinikka.hieta-wilkman@stul.fi	Sähköasentajan tietopaketti	Sähköala	X	X	X	X	X	X

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
44. Sähköinfo Oy projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412 sinikka.hieta-wilkman@stul.fi	Arviointi ja palaute- menettely + kortit, TOPS-malli, perehdytys- ja ohjausmalli + lomak- keet, työssäoppimis- tehtäväesimerkit, sähkö- järjestelmissä työsken- telyyn perustuva palaute- ja kohde- suunnittelukortit	Sähköala	x	x	x	x	x
45. Talotekniikkaliitto ry projektipäällikkö Pertti Aaltonen, puhelin (09) 695 900	Työssäoppijan opas – LVI-ala	LVI-ala	x	x	x		
46. Taloudellinen Tiedotustoimisto projektin vastuuhenkilö Mirja Hannula, puhelin (09) 13 151 548 mirja.hannula@tat.fi	Työssäoppimis- prosessin kehittäminen ja arviointi						
47. Taloudellinen Tiedotustoimisto projektin vastuuhenkilö Mirja Hannula, puhelin (09) 13 151 548 mirja.hannula@tat.fi	OnLine – ammatillinen opettaja työelämäjaksolla – video/DVD						
48. Taloudellinen Tiedotustoimisto projektin vastuuhenkilö Mirja Hannula, puhelin (09) 13 151 548 mirja.hannula@tat.fi	Kehittämisehdotuksia työssäoppimiseen ja työpaikkaohjaaja- koulutukseen -kirja						
49. Taloudellinen Tiedotustoimisto projektin vastuuhenkilö Mirja Hannula, puhelin (09) 13 151 548 mirja.hannula@tat.fi	Työssäoppimisen tiedotuslehti						

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
50. Uudenmaan maaseutuopisto projektipäällikkö Matti Kukkola, puhelin 050 3604 974 matti.kukkola@avenet.fi	Kouluttajakansio	Luonnon- vara-ala					
51. Vammalan seudun ammattillisen koulutuksen kuntayhtymä Ilpo Moisio ilpo.moisio@mail.vak.fi www.vak.fi (Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos / projektit)	Työssäoppimisen ohjeet	Käsi- ja taide- teollisuus- ala					
52. Vammalan seudun ammattillisen koulutuksen kuntayhtymä Ilpo Moisio ilpo.moisio@mail.vak.fi www.vak.fi (Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos / projektit)	Kultasepänanalan kartoitus yhteistyöyrityksistä Virossa	Käsi- ja taide- teollisuus- ala	x			x	
53. Vantaan ammatillinen koulutuskeskus projektipäällikkö Merja Dyhr, puhelin 040 5164 849 merja.dyhr@edu.vantaa.fi	Esite erilaisista oppijoista työssäoppimassa (kehitteillä)	x					x
54. Vantaan ammatillinen koulutuskeskus projektipäällikkö Merja Dyhr, puhelin 040 5164 849 merja.dyhr@edu.vantaa.fi	Maahanmuuttaja- opiskelijoiden perehdyttämisen- materiaali työpaikkaohjaajille	x	x	x	x	x	x
55. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Pöytätabletit (markkinointi/ koulutuksen sisältö)						

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
56. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Sopimukset						
57. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Tavoitelomakkeet / opintokokonaisuudet	x	x	x		x	x
58. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Arviointikriteerit						
59. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Opiskelijan käsikirja / taitekansio						
60. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Materiaalia oppilaan ohjaukseen						
61. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Palautelomakkeet						

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

D. Verkko- ja tietotekniset sovellukset

Työssäoppimisen verkko- ja tietotekniset sovellukset on koottu työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn vastauksista. Työssäoppimisen verkko- ja tietoteknisiä sovelluksia on yhteensä 28. Ensimmäiseen sarakkeeseen on koottu yhteystiedot ja toiseen sovelluksen nimi tai lyhyt kuvaus. Muihin sarakkeisiin on koottu ensisijaiset kohderyhmät. Koulutusala-sarakkeeseen on merkitty koulutusala tai tarkemmin projektin ilmoittama kohderyhmä. Jos koulutusmalli on tarkoitettu usealle koulutusosalalle on sarakkeeseen merkitty rasti.

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
1. Amisäätiö, Amiedu vastaava kouluttaja Sari Puurtinen sari.puurtinen@amiedu.fi	LocusLaboris -projektissa tuotettu verkko-opiskelukäytäntö ja materiaali, jonka pohjalta kehitteillä kulttuuritietoinen työpaikkaohjaajien koulutuksen verkkototeutus	x	x	x	x		x
2. Haaga-Perho täydennyskoulutus kouluttaja Laura Pettilä, puhelin 040 0830 630 laura.pettila@haaga.fi	Verkkoversio työpaikkaohjaajakoulutuksesta	Marata		x	x		
3. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Tieto- ja viestintä-tekniikan oppimiskeskus projektipäällikkö Outi Nyronen, puhelin (09) 1912 9093 outi.nyronen@helsinki.fi www.hyvan.helsinki.fi/verto	www-materiaalia tietoverkkojen hyödyntämiseen työssäoppimisessa	x	x	x			x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*					
		A	B	C	D	E	F
4. Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus projektipäällikkö Taina Poutanen, puhelin (019) 778 2402 taina.poutanen@hrakk.fi	Työpaikkaohjaajien ja tutoreiden Verkkoloki	x	x	x	x		x
5. Hämeen ammattikorkeakoulu/ ammattillinen opettajakorkeakoulu projektipäällikkö Hannu Pajari, puhelin 050 4660 686 hannu.pajari@tao.tampere.fi	TOVI-ohjelma; Työssäoppimisen Varausjärjestelmä Internetissä						x
6. Ikaalisten käsi- ja taide- teollisuusoppilaitos	Työpaikkaohjaajan opas koulutusmateriaali verkossa. www.lpkky.fi/ikata/typo	x	x	x	x		x
7. Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310 matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi	Oppinet- verkkoympäristö		x	x		x	x
8. Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä projektipäällikkö Tarja Slotte, puhelin 044 7250 182 tarja.slotte@kpedu.fi	TopNet-verkkokurssi	x	x			x	x
9. Kuntoutussäätiö projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41 pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi	Koulutusmateriaalia verkossa työpaikkaohjaajille (löytyy nettiosoitteesta: www.kuntoutussaatio.fi/ terttu)			x			x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*					
		A	B	C	D	E	F
10. Kuntoutussäätiö projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41 pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi	Tulossa verkkokurssi v. 2004	x		x	x		x
11. Kuntoutussäätiö projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41 pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi	Verkkokurssi työpaikkaohjaajien ja opettajien kouluttamiseksi	x		x	x		
12. Nuorten Akatemia ry projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603 lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi	Työssäoppimistori	Vapaa- aika- ja liikunta- ala x	x	x	x	x	x
13. Opetusalan koulutuskeskus Opeko Pirjo Turto, puhelin 050 5712 998 pirjo.turto@tao.tampere.fi	Pirkanmaan alueen oppilaitosten yhteinen Työssäoppimisen portaali ja rekisteri	Marata x	x	x	x	x	x
14. Perttulan erityisammattikoulu projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula	Työssäoppimisen materiaali kotisivuille						
15. Porin tekniikkaopisto Esa-Pekka Rantanen, puhelin 044 7015 622 esa-pekka.rantanen@ pto.pori.fi	Työssäoppimis- jakson palautteen keräämiseen ja analysointiin suunniteltu netti- tietokantasovellus	x	x	x	x	x	x
16. Päijät-Hämeen Koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus Helena Moilanen, Lahden kauppaoppilaitos helena.moilanen@salpaus-edu.fi	Vuorovaikutteinen työssäoppimisen ohjausjärjestelmä verkossa Pulpetix internetix -alustalla	Sosiaali- ja terveys- ala, lähi- hoitaja		x		x	

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*					
		A	B	C	D	E	F
17. Päijät-Hämeen Koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus Helena Moilanen, Lahden kauppaoppilaitos helena.moilanen@salpaus-edu.fi	Ekstranet-työssäoppimisen verkkovälitteinen ohjausjärjestelmä työssäoppimistehtävineen	x	x	x	x	x	x
18. Siikaranta-opisto vesa.holappa@siikaranta.fi www.siikaranta.fi/tpo-sivut	Materiaalia Tonet-Internet-sivuille ja omille www-sivuille						
19. Suomen 4H-liitto vastuullinen johtaja Reijo Petrell Sähköisenä materiaalina saatavissa reijo.petrell@4h-liitto.fi	Ohjaajakansion materiaali sähköisenä 4H-järjestön sisäverkossa (Järjestöjen työssäoppimiseen)	x		x	x		x
20. Sähköinfo Oy projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412 sinikka.hieta-wilkman@stul.fi	Opas verkossa	Sähkö- ala x	x	x	x	x	x
21. Tevanake-keskus ry Irma Boncamper, puhelin (03) 2145 405 gordet@mail.htk.fi	Opixi-työssäoppimispaikkarekisteri	Vaate- tus- ala x	x	x	x	x	x
22. Uudenmaan maaseutuopisto	Oppilaitos- ja työpaikkarekisteri	Luonnon- vara- ala					
23. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä projektityöntekijä Tarja Lylynperä tarja.lylynpera@mail.vak.fi	Työssäoppimisen verkko-ohjaus -malli	x	x	x		x	x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

Toteuttajaorganisaatio	Materiaalin nimi / lyhyt kuvaus	Kirjainten selitykset alhaalla (*)					
		A	B	C	D	E	F
24. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä projektityöntekijä Leena Seppänen, leena.seppanen@mail.vak.fi	Matkailualan työpaikkaohjaaja-koulutus verkossa	Matkailu-ala	x	x		x	x
25. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä projektityöntekijä Kirsi Nikali-Rauva, kirsi.nikalir@mail.vak.fi	Työssäoppimiseen liittyvät www-sivut		x	x		x	x
26. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä Projektityöntekijä Raili Hakala, puhelin (03) 5193 675 raili.hakala@mail.vak.fi www.vak.fi/kosol	Työssäoppimisen laatu ja verkko-ohjaus (0,5 ov) -koulutus opettajille						
27. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä Projektityöntekijä Raili Hakala, puhelin (03) 5193 675 raili.hakala@mail.vak.fi www.vak.fi/kosol	Työssäoppimisen laadun arviointimalli, joka toimii Internetissä						x
28. Yrkesinstitutet Sydväst projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi	Työssäoppimisen kotisivut ja yritysrekisteri	x	x	x	x	x	x

*) A Koulutusala (rasti = koulutusaloja useita) B Oppilaitoksiin/koulutuksen järjestäjille
C Työpaikkaohjaajille D Työpaikkojen edustajille (muille kuin työpaikkaohjaajille)
E Ammatillisen koulutuksen opiskelijoille F Valtakunnallisesti

E. Verkostot ja yhteistyö

Työssäoppimisen verkostot ja yhteistyötavat on koottu työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn vastauksista. Taulukko on aakkostettu projektin toteuttajaorganisaation mukaan. Kolmannessa sarakkeessa on verkoston tai yhteistyötavan nimi tai lyhyt kuvaus. Viimeisessä sarakkeessa ovat yhteystiedot.

Toteuttaja-organisaatio	Projekti	Verkoston tai yhteistyötavan nimi / lyhyt kuvaus	Yhteystiedot
1. Adato Energia Oy	Energia-ala tutuksi	Alan opettajat ja yritykset osallistuvat paikallisiin koulutuksiin yhdessä → työssäoppimisprosessin suunnittelun tehostuminen	projektipäällikkö Heli Peltonen, puhelin (09) 5305 2711 heli.peltonen@energia.fi
2. Amisäätiö, Amiedu	Erilaisuus voimavarana – Kulttuuri-tietoinen työpaikka-ohjaaja-koulutus	Projektiyhteistyö Amiedu, TAKK, OAKK, kouluttajatapaamiset, ohjausryhmä, yritysyrityskumppanit, Amiedun sisäinen kehittämissyhteistyö ammatillisten osastojen kesken, ESR-projektit	vastaava kouluttaja Sari Puurtinen sari.puurtinen@amiedu.fi
3. Haukiputaan ammattioppilaitos	Työpolku	Kontaktit työpaikoille	apulaisrehtori Aila Paaso, puhelin 050 0180361 aila.paaso@osakk.fi
4. Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Tieto- ja viestintäteknikan oppimiskeskus	Verto – Verkot työssäoppimisen tukena	Tietoverkkojen hyödyntäminen työelämäyhteistyössä sekä omien kokemusten esittäminen projektin kotisivuille	projektipäällikkö Outi Nyrönen, puhelin (09) 1912 9093
5. Hämeen ammattikorkeakoulu / ammatillinen opettaja-korkeakoulu	Komes-työssäoppiminen	Kouluttajien verkosto	projektipäällikkö Hannu Pajari, puhelin 050 4660 686

Toteuttaja-organisaatio	Projekti	Verkoston tai yhteistyötavan nimi / lyhyt kuvaus	Yhteystiedot
6. Jyväskylän palvelualojen oppilaitos	Työssä-oppimisen pedagoginen kehittäminen ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen	Yhteistyöverkoston rakentaminen	projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630 sirpa.keranen@jao.fi
7. Kunta-alan opisto	Menestyvä työpaikkaohjaaja ja työssä-oppimisen tuki kuntatyöpaikoilla	Yhteistyö niiden kuntien kanssa, joista ollut osallistujia työpaikkaohjaajakoulutuksissa	projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203 pertti.vainio@ktv.fi
8. Kurikan ammatti-oppilaitoksen kuntayhtymä	Kurikan LVI-työssäoppimisprojekti	Yhteistyö paikallisen LVI-yhdistyksen kanssa	projektin vastuuhenkilö Heikki Rantamäki, puhelin (06) 4512 275 heikki.rantamaki@aol-kurikka.fi
9. Kurikan ammatti-oppilaitoksen kuntayhtymä	Kurikan rakennusala työssä-oppimassa	Työpaikkaohjaajien koulutukset	apulaisrehtori Jaakko Hautamäki, Kurikan ammatti-oppilaitos, Huovintie 1, 61300
10. Kurun metsäoppilaitos	Metsäalan työssä-oppimisen sisäänajo – MeTopS	Yhteistyö metsäalan järjestöjen kanssa	projektin vastuuhenkilö Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935 kyosti.nissinen@tpu.fi
11. Nuorten Akatemia ry	Työssä-oppiminen kansalaisjärjestöissä	Nuorisoalan työssäoppimisen alueelliset kohtaamiset	projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603 lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi
12. Opetusalan koulutuskeskus Opeko	TOTO – Työssä-oppimisen Ohjauksen ja Työpaikkojen Oppimisympäristöjen kehittäminen	Pirkanmaan alueen catering-alan työssäoppimisen käytänteiden yhtenäistäminen	Tampereen ammattiopisto, marata Pirjo Turto pirjo.turto@tao.tampere.fi 050 5712998

Toteuttaja-organisaatio	Projekti	Verkoston tai yhteistyötavan nimi / lyhyt kuvaus	Yhteystiedot
13. Opetusalan koulutuskeskus Opeko	Turvallisuusalan työssäoppimisen kehittäminen	Alakohtainen verkosto mukana projektissa	projektivastaava Jorma Sirkesalo, puhelin (03) 8480 277 jorma.sirkesalo@opeko.fi
14. Perttulan erityisammattikoulu	Työteri-projekti	Yhteistyökumppaneiden ja verkostojen tapaamiset, koulutustilaisuudet, kehittämispäivät	projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977 seija.sajalahti@peak.htk.fi www.htk.fi/perttula
15. Porin Tekniikkaopisto	Satakunnan työpaikkaohjaajien koulutusprojekti	Satakuntalainen verkostoyhteistyö työpaikkaohjaajien koulutuksessa	projektipäällikkö Kari-Matti Koittola, kari-matti.koittola@pto.pori.fi
16. Päijänne-instituutti	Maatalousalan, kalatalouden ja luonto- ja ympäristöalan työssäoppimisen kehittäminen	Alakohtaiset työssäoppimisen kehittämissryhmät, oppilaitosyhteistyö	Lasse Mäkinen, puhelin (03) 8287 123 lasse.makinen@salpaus-edu.fi
17. Päijät-Hämeen Koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus	Työssäoppimisen verkkoavusteisten ohjausmenetelmien monialainen ammatillinen kehittäminen, TOMAVAK	Langaton viestintä työssäoppimisen ohjauksessa	Lahden käsi- ja taideteollinen oppilaitos Kari Mäkinen, puhelin 050 5265 879 kari.makinen@salpaus-edu.fi
18. Ravintolakoulu Perho	Verkottuva työssäoppiminen ja arviointi	Verkottuva työssäoppiminen ja arviointi	Pekka Selenius pekka.selenius@perho.fi
19. Seinäjoen ammattioppilaitoksen kuntayhtymä	Työssäoppimisen työturvallisuus	Työssäoppimisen alueellinen yhteistyöverkosto	projektipäällikkö Inkeri Ritamäki, puhelin (06) 4197 458 inkeri.ritamaki@seaol.fi

Toteuttaja-organisaatio	Projekti	Verkoston tai yhteistyötavan nimi / lyhyt kuvaus	Yhteystiedot
20. Siikaranta-opisto	Rakennusalan työpaikka-ohjaajien koulutus ja työssäoppimisen kehittäminen	Yhteistyötä alan isojen toimijoiden (YIT, NCC, Skanska, Rateko ja Rakennusliitto) kanssa	projektipäällikkö Vesa Holappa, puhelin 050 3790 093 vesa.holappa@siikaranta.fi
21. Suomen 4H-liitto	Työssäoppimalla tulevaisuuteen, osaprojekti Työssäoppimista ohjaamaan	4H-työssäoppimisvastaavien verkosto	vastuullinen johtaja Reijo Petrell, puhelin (09) 7512 4200
22. Sähköinfo Oy	Työssäoppijan arviointi ja ohjaajakoulutusprojekti	Oppilaitosten, sähkö- ja teleurakoitsijaliiton jäsenten ja jäsenjärjestöjen verkosto	projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412 sinikka.hieta-wilkman@stul.fi
23. Taloudellinen Tiedotustoimisto	Vetolava-projekti	Paikallinen verkostoituminen oppilaitosten ja yritysten kesken	projektin vastuuhenkilö Mirja Hannula, puhelin (09) 1315 1548 mirja.hannula@tat.fi
24. Taloudellinen Tiedotustoimisto	Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 2)	Työssäoppimisen alueelliset sidosryhmä- ja tiedotustilaisuudet TE-keskusten alueella	projektipäällikkö Mirja Hannula, puhelin (09) 131 511 mirja.hannula@tat.fi
25. Taloudellinen Tiedotustoimisto	Verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta (VETOLAVA 2)	Työssäoppimisen laatupäivät oppilaitosten työssäoppimisen kehitystiimeille	projektipäällikkö Mirja Hannula, puhelin (09) 131 511 mirja.hannula@tat.fi
26. Tevanake-keskus ry	Työssäoppimispörssi Internetissä	Yhteistyö Opixi-työssäoppimispaikkarekisterin kehittämiseksi	Irma Boncamper, puhelin (03) 2145 405
27. Tevanake-keskus ry	Työssäoppimispörssi Internetissä	Tiedotusyhteistyö, yhteiset tiedotuslehdet	Irma Boncamper, puhelin (03) 2145 405

Toteuttaja-organisaatio	Projekti	Verkoston tai yhteistyötavan nimi / lyhyt kuvaus	Yhteystiedot
28. Turun ammatti-instituutti	Työpaikka-ohjaajien koulutus	Hanke yhteinen Varsinais-Suomen ammatillisten oppilaitosten sekä alueen oppisopimustoiminnan kanssa	projektipäällikkö Jarmo Linkosaari, puhelin 043 8235 33531 jarmo.linkosaari@turkuai.fi
29. Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos	Käytännön käsityöläinen	Tietoverkot	Ilpo Moisio ilpo.moisio@mail.vak.fi www.vak.fi (Tyrvään käsi- ja taideteollisuusoppilaitos / projektit)
30. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä	Avoimet oppimisympäristöt ja työssäoppimisen tietotekninen ohjaus	Lyhyitä ATK-koulutuksia työelämän tarpeisiin	tarja.lylynpera@mail.vak.fi leena.seppanen@mail.vak.fi kirsi.nikalir@mail.vak.fi
31. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä	Avoimet oppimisympäristöt ja työssäoppimisen tietotekninen ohjaus	Työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttaminen yhteistyössä	tarja.lylynpera@mail.vak.fi leena.seppanen@mail.vak.fi kirsi.nikalir@mail.vak.fi
32. Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä	Avoimet oppimisympäristöt ja työssäoppimisen tietotekninen ohjaus	Opettajien verkko-ohjauskoulutukset	tarja.lylynpera@mail.vak.fi leena.seppanen@mail.vak.fi kirsi.nikalir@mail.vak.fi
33. Vantaan ammatillinen koulutuskeskus	Erilaiset oppijat työssäoppimassa toisen asteen koulutuksessa	Yhteistyö Amiston ja Espoon tekniikan alan oppilaitoksen kanssa.	projektipäällikkö Merja Dyhr, puhelin 040 5164 849 merja.dyhr@edu.vantaa.fi
34. Vantaan ammatillinen koulutuskeskus	Erilaiset oppijat työssäoppimassa toisen asteen koulutuksessa	Yhteistyö yritysten kanssa	projektipäällikkö Merja Dyhr, puhelin 040 5164 849 merja.dyhr@edu.vantaa.fi

Toteuttaja-organisaatio	Projekti	Verkoston tai yhteistyötävän nimi / lyhyt kuvaus	Yhteystiedot
35. Yrkesinstitutet Sydväst	Inläarning i arbete	Työpaikkaohjaajien koulutukset	projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi
36. Yrkesinstitutet Sydväst	Inläarning i arbete	Opiskelijoiden työssäoppimisjaksot	projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644 eliisa.riikonen@sydvast.fi



EDUCA-INSTITUUTTI OY



OPETUSHALLITUS

Työssäoppimisen hyvät käytännöt

Opetushallituksen ESR-hankkeiden tulosten levitysseminaari 11.–12.9.2003
Hotelli Haaga, Helsinki

Ohjelma

Torstai 11.9.2003

Puheenjohtajana ylijohtaja Heli Kuusi, Opetushallitus

- 9.00–10.00 Ilmoittautuminen ja kahvi
- 10.00–10.15 Avaus työssäoppimisen hyviin käytäntöihin
ylijohtaja Heli Kuusi, Opetushallitus
- 10.15–10.40 Ammatillisen koulutuksen kehittäminen ja työssäoppimisen
tulevaisuus
hallitusneuvos Timo Lankinen, opetusministeriö
- 10.40–11.00 Opettajan työelämäosaaminen ja työssäoppimisen laatu
opetusneuvos Sirkka-Liisa Kärki, Opetushallitus
- 11.00–12.00 Työpaikkaohjaajan uusi rooli
kehittämispäällikkö Anja Kallio-Koski, Oulun seudun
ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä
Systemaattisuus ja itsearviointi työssäoppimisen laadun
varmistajina
projektipäällikkö Esa-Pekka Rantanen, Porin tekniikkaopisto
- 12.00–13.30 Lounas
- 13.30–15.00 Workshopit A, B, C, D
A: Työpaikkaohjaajien koulutuksen erilaiset ratkaisut
B: Työssäoppiminen opiskelijan silmin
C: Työssäoppiminen työpaikan ja oppilaitoksen näkö-
kulmasta
D: Työssäoppimisen arviointi
- 15.00–15.30 Kahvi
- 15.30–17.00 Workshopit jatkuvat
- 17.30–19.00 Cocktail buffet



EDUCA-INSTITUUTTI OY



OPETUSHALLITUS

Perjantai 12.9.2003

Puheenjohtajana ylijohtaja Heli Kuusi, Opetushallitus

- 9.00–10.00 Työssäoppimisen idealismi ja realismi
emeritusprofessori Tapio Vaherva
- 10.00–11.00 Opixi.net – helpotusta työssäoppimispaidan löytymiseen
projektipäällikkö Irma Boncamper, Tevanake-keskus ry.
Työpaikalla tapahtuvan ohjauksen ja oppimisympäristöjen
kehittäminen TOTO-projektissa
projektin johtaja Juha Oulujärvi, Opetusalan koulutus-
keskus Opeko
- 11.00–11.30 Kahvi
- 11.30–12.45 Miten työssäoppimiselle asetetut tavoitteet ovat toteutuneet
ja miltä näyttää työssäoppimisen tulevaisuus?
Paneelikeskustelun osallistujat:
Heli Kuusi, ylijohtaja, Opetushallitus
Manu Altonen, koulutuspäällikkö, Teollisuuden ja
Työnantajain Keskusliitto
Reetta Kuosmanen, puheenjohtaja, Suomen Ammattiin
Opiskelevien Keskusliitto – SAKKI ry
Merja Laamo, erityisasiantuntija, Opetusalan Ammatti-
järjestö OAJ
Veli-Matti Lamppu, koulutusasiamies,
Suomen Yrittäjät
Saana Siekkinen, työvoima- ja koulutus-poliittinen sihteeri,
Suomen Ammattiliittojen
Keskusjärjestö SAK ry
Tarja Tuominen, koulutuspoliittinen asiamies,
Palvelutyönantajat ry
- 12.45–13.00 Seminaarin yhteenveto ja päätös
- 13.00– Lounas

LIITE 2 Työssäoppimisprojekteille lähetetty kysely



EDUCA-INSTITUUTTI OY

Hyvä Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojektin vastuuhenkilö

Educa-Instituutti Oy toteuttaa Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen rahoituksella Koonta ja levitys -projektia, jonka tavoitteena on Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojektien tuotteiden ja hyvien käytäntöjen kokoaminen ja levittäminen.

Tämän kyselyn tarkoituksena on selvittää, mitä tuotteita ja toimintatapoja projektissanne on kehitetty, ja tuoda esiin projektinne oma perusteltu arvio kehittämienne tai kehitteillä olevien tuotteiden ja toimintatapojen laadusta. **Tarkoituksena on selvittää näkemyksenne siitä, mitkä projektinne tuotteet ja toimintatavat ovat hyviä käytäntöjä, joita voidaan levittää laajemmin työssäoppimiseen.**

Liitteenä oleva kysely lähetetään **kaikille käynnissä oleville ja päättyneille Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojekteille**. On tärkeää, että myös vielä käynnissä olevat projektit vastaavat oheiseen kyselyyn tämänhetkisen käsityksensä mukaan – arvioiden, onko olemassa merkkejä siitä, että tuotteista tai toimintatavoista syntyisi hyviä, levittämiskelpoisia käytäntöjä.

Osaan projekteista tullaan perehtymään tarkemmin. Toivomme ohessa oleviin kysymyksiin vapaamuotoisia, mutta perusteltuja vastauksia joko sähköpostitse liitetiedostona osoitteeseen: pekka.antila@educa-instituutti.fi tai postitse osoitteeseen: Educa-Instituutti Oy, Pekka Antila, Unioninkatu 45 A 8, 00170 Helsinki. **Vastaukset pyydetään palauttamaan Educa-Instituuttiin 14.10.2003 mennessä.**

Yhteistyöterveisin,

Tarja Frisk
kehittämiskonsultti, KM
tarja.frisk@educa-instituutti.fi
Puhelin (09) 626 926

Pekka Antila
projektisuunnittelija, KM
pekka.antila@educa-instituutti.fi
Puhelin (09) 6842 7700

Liite Työssäoppimisprojektien tuotteiden ja toimintatapojen koontakysely



EDUCA-INSTITUUTTI OY

Työssäoppimisprojektien tuotteiden ja toimintatapojen koontakysely

Tiedot projektista: _____

Projektikoodi: _____

Projektin nimi: _____

Projektin toteuttaja: _____

Kyselylomakkeen täyttäjät: _____

Tehtävä projektissa: _____

Sähköpostiosoite: _____

Puhelinnumero: _____

1. a) Kirjatkaa alla olevaan taulukkoon kaikki projektissanne tähän mennessä valmistuneet ja kehitteillä olevat tuotteet ja toimintatavat (oppimateriaalit, koulutusmallit, menetelmät, jne.). Jos tuote tai toimintatapa on valmis, merkitkää rasti sarakkeeseen ”Valmis”.
- b) Mitkä tuotteista ja toimintatavoista ovat mielestänne kehitettyjä hyviä käytäntöjä, joita levittäisitte laajemmin? Merkitkää ne rastilla alla olevan taulukon sarakkeeseen ”Hyvä käytäntö”.

Tuote tai toimintatapa	Tuotteen tai toimintatavan nimi	Valmis	Hyvä käytäntö	Miten tuotteen saa käyttöönsä? Keneltä tuotteesta / toimintatavasta saa lisätietoja? Mistä tuotetta voi tilata?
A. Työpaikkaohjaajien koulutusmalli				
B. Työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaali				
C. Muu työssäoppimiseen liittyvä materiaali				
D. Tapa verkostoitua tai tehdä yhteistyötä työssäoppimisen kehittämisessä				
E. Työssäoppimiseen liittyvä internet- ja / tai tietotekninen sovellus				
F. Muu; mikä? (kirjoittakaa tähän)				

Voitte tarvittaessa lisätä taulukkoon rivejä.

3. Mihin / kenelle levittäisitte projektissanne kehitettyjä hyviä käytäntöjä (tuotteita, toimintatapoja)? Merkitkää rastilla alla olevaan taulukkoon. Voitte tarvittaessa merkitä samalle riville useamman rastin. Käyttäkää kysymyksessä 1 taulukkoon kirjoittamiinne hyvien käytäntöjen nimiä.

Projektissanne kehitetty hyvä käytäntö ja sen nimi	Yhden koulutusalan sisällä	Ala: (kirjoittakaa tähän)	Uselle koulutusaloille	Oman organisaationne järjestämään muuhun työpajakaohjaajien / koulutusohjelman / työssäoppimisen kehittämiseksi	Oman organisaationne järjestämään muuhun koulutusohjelmaan / kehittämiseksi	Oppitoksiin / koulutuksen järjestäjille	Työpajakaohjaajille	Työpajakojejen edustajille (mulle kuin työpajakaohjaajille)	Ammatillisen koulutuksen opiskeilijoille	Projektin toteutuspaikkakunnalle / lähialueelle	Valtakunnallisesti	Muualle; minne? (kirjoittakaa tähän)
A. Työpajakaohjaajien koulutus-malli (nimi)												
B. Työpajakaohjaajakoulutuksen materiaali (nimi)												
C. Muu työssäoppimiseen liittyvä materiaali (nimi)												
D. Tapa verkostoitua tai tehdä yhteistyötä työssäoppimisen kehittämiseksi (nimi)												
E. Työssäoppimiseen liittyvä internet- ja / tai tietotekninen sovellus (nimi)												
F. Muu; mikä? (kirjoittakaa tähän) (nimi)												



EDUCA-INSTITUUTTI OY

4. Projekteissa voidaan kehittää tuotteita ja toimintatapoja, jotka toimivat tietyssä yhteydessä, mutta eivät ole levitettävissä laajemmin.

Jos katsotte, etteivät projektinne prosessina ja / tai sen yhteydessä kehitetyt tuotteet ja toimintatavat ole laajempaan levitykseen sopivia hyviä käytäntöjä, pyydämme Teitä esittämään näkemyksenne siitä, miten kehittäisitte niitä, jotta niitä voitaisiin levittää projektinne ulkopuolelle.

5. Ketkä olivat mukana vastaamassa tässä esitettyihin kysymyksiin? Lihavoikaa / rengastakaa alla olevista vaihtoehdoista useampi vaihtoehto, jos olette haastatellut kyselyä varten muita projektin osapuolia.

- 1 Projektipäällikkö tai muu projektihenkilöstöön kuuluva / kuulunut henkilö
- 2 Yhteistyökumppaninne projektin toteutuksessa
- 3 Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistunut henkilö, työpaikkaohjaaja
- 4 Muu työpaikan edustaja
- 5 Opettaja tai muu oppilaitoksen edustaja
- 6 Opiskelija
- 7 Tuottamanne aineiston tms. käyttäjä
- 8 Muu henkilö; kuka? (kirjoita tähän)

Keihin henkilöihin voimme tarvittaessa olla yhteydessä perehtyessämme projektiinne tarkemmin?

- a) projektihenkilöstöön kuuluva henkilö ja hänen yhteystietonsa

- b) mahdolliset muut osapuolet ja heidän yhteystietonsa

Kiitos vaivannäöstänne!