

Pekka Antila ♦ Tarja Frisk ♦ Heljä Hätönen

Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä



EDUCA-INSTITUUTTI OY

KOONTA & LEVITYS

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 952-5047-35-0
Edita Prima Oy, Helsinki 2004

Sisällys

Lukijalle	5
1 Hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteerit	8
2 Työssäoppimista edistävä työpaikkaohjaajien koulutus	13
3 Koulutuksen suunnittelu	21
4 Työssäoppimisen ja työpaikkaohjaajien koulutuksen tiedotus ja markkinointi	31
5 Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisällöt	37
5.1 Koulutusohjelman sisältö: Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö	38
5.2 Koulutusohjelman sisältö: Opiskelijalähtöinen ohjaaminen	45
5.3 Koulutusohjelman sisältö: Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen	50
5.4 Koulutusohjelman sisältö: Opiskelijan arviointi työpaikoilla	53
5.5 Opettajat työpaikkaohjaajien kouluttajina	59
6 Koulutuksen organisointitapoja	62
6.1 Koulutuksen organisointi ja työpaikan ominaispiirteet	63
6.2 Koulutuksen organisointi ja oppimisen periaatteet	65
6.3 Erilaiset koulutusmuodot	67
7 Koulutuksen menetelmäratkaisut	79
7.1 Lähijaksoilla käytettäviä menetelmiä	79
7.2 Tehtävien käyttö	81
7.3 Verkon käyttö	84
8 Työpaikkaohjaajien koulutuksen koulutusmateriaalit	89
9 Koulutuksen arviointi ja kehittäminen	93

I 0 Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehityshaasteet	102
I I Työpaikkaohjaajien koulutusmallien ja kokemusten levitys.....	105
Lähteet	108
LIITE 1: Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä työpaikkaohjaajien koulutusmalleja	109
LIITE 2: Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä koulutusmateriaaleja	114
LIITE 3: Koulutusjärjestelyjen tarkistuslista	118

Lukijalle

Työpaikkaohjaajien koulutusta on järjestetty vuodesta 2000 asti Opetushallituksen laatimien Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden mukaisesti. Koulutusohjelman perusteissa on määritelty työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteet ja sisällöt. Työpaikkaohjaajien koulutusta on pidetty tärkeänä työssäoppimisen uudistuksen tueksi tarkoitettuna toimena, ja tätä varten erilaisten työpaikkaohjaajien koulutusmallien kehittäminen linjattiin Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosiksi 1999–2004 tärkeäksi kehittämisalueeksi. Työpaikkaohjaajien erilaisia koulutusmalleja on koulutusohjelman perusteiden pohjalta kehitetty ESR-työssäoppimisprojekteissa vuodesta 2000 alkaen.

Näissä kehittämissuunnitelmissa on kokeiltu ja tuotettu monia ratkaisuja ja malleja työpaikkaohjaajien koulukseen. Tähän julkaisuun on koottu 8/2000 ja 8/2003 välillä alkaneiden Opetushallituksen ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamien työssäoppimisprojektien kokemuksia ja ratkaisuja työpaikkaohjaajien koulutuksesta. Julkaisu on osa Koonta ja levitys -projektia, jota Educa-Instituutti Oy toteuttaa. Projekti toteutetaan Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen yhteisrahoituksella.

Kun projekteissa kehitettyjä työpaikkaohjaajien koulutuksia käytiin läpi, huomattiin, että hyvien käytäntöjen esiin nostamiseksi ja kehittämiseksi jatkossa tarvitaan työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden lisäksi koko koulutusprosessia kuvaavia perusteita, kriteereitä. Tätä varten Koonta ja levitys -projektissa laadittiin ensin alustavat työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteerit. (Frisk ja Antila 2004). Kriteerien kehittämistä on jatkettu projektin kuluessa.

Tässä julkaisussa esitetyt kriteerit on kehitetty alustavien kriteerien pohjalta mm. yhteistoiminnallisesti Työpaikkaohjaajien koulutuksen erilaiset ratkaisut -kehittämissuunnitelmassa 6.5.2004. Kriteereissä kuvataan työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttamisen hyvien käytäntöjen suuntaviivoja. Kriteerit liittyvät koulutusprosessin eri vaiheisiin, jotka on esitetty kuviossa 1.

Julkaisussa esitetyt hyvät käytännöt on koottu tiedoista, jotka on saatu syksyllä 2003 projekteille tehdystä kyselystä, projektien haastatteluista sekä projektien kirjallisista aineistoista, kuten tuotetuista koulutusmateriaaleista ja raporteista. Joistakin hyvistä käytännöistä on yleisten periaatteiden lisäksi annettu konkreettisia projektien toteutusmerkkejä. Tällöin on erikseen mainittu se projekti, jonka kokemuksia kuvataan.

Kokemuksia työpaikkaohjaajien koulutuksesta on koottu myös Koonta ja levitys -projektin järjestämissä Työssäoppimisen hyvät käytännöt – Opetushallituksen ESR-hankkeiden tulosten levitysseminaarissa 11.–12.9.2003 sekä Työpaikkaohjaajien koulutuksen erilaiset ratkaisut -kehittämispäivässä 6.5.2004.

Julkaisun tarkoituksena on levittää tietoa työpaikkaohjaajien koulutuksen ratkaisuksista sekä antaa ideoita työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittäjille, kouluttajille sekä työssäoppimisen kehittäjille.

Heinäkuussa 2004
Tekijät

Koulutusohjelman yleishallinto ja puitteet

- Työssäoppimista ja ammatillista koulutusta koskevat säädökset ja määräykset, ESR-linjaukset
- Koulutuksen rahoituksen suunnittelu
- Henkilöstöresurssit

TYÖPAIKKAOHJAAJAKOULUTUKSEN

SUUNNITTELU

- Yleissuunnittelu ja ideointi
- Suunnittelun organisointi
- Yhteistyökumppanien hankinta
- Koulutusohjelman suunnittelu (osallistujat, tavoitteet, sisällöt, menetelmät, materiaalit, arviointi)
- Tiedotus ja markkinointi
- Koulutusta edeltävät käytännön järjestelyt (ilmoittautumisten vastaanotto, tilojen varaukset jne.)

TOTEUTUS

- Tavoitteiden, sisältöjen ja menetelmien tarkentaminen osallistujaryhmän perusteella
- Koulutuksen aikaiset järjestelyt (tilat, välineet jne.)
- Kouluttaminen ja ohjaus tavoitteiden mukaista oppimista edistävästi
- Jatkuva arviointi ja arviointitiedon huomioiminen koulutuksen toteutuksessa

KEHITTÄMINEN JA KOKEMUSTEN LEVITYS

- Osallistujapalautteiden ja muun arviointitiedon läpikäyminen ja hyödyntäminen jatkoon kehittämissuhteiksi
- Koulutuksen raportointi ja kokemusten levitys

1

Hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteerit

Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen rahoituksella toteutetuissa projekteissa on kehitetty erilaisia työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutustapoja. On tärkeää, että projektien kokemukset ja niissä kehitetyt hyvät käytännöt leviävät ja jäävät elämään myös projektien päättymisen jälkeen. Hyvien käytäntöjen esiin nostamiseksi on kehitetty kriteereitä.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteereillä tarkoitetaan niitä perusteita, joiden pohjalta tehdään päätelmiä siitä, mitkä ovat työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä. Kriteerit perustuvat työssäoppimisen linjauksiin, projektien toimijoiden esittämiin perusteluihin sekä työssäoppimista, ohjaamista ja oppimista koskevaan tietoon. Kriteereitä voidaan käyttää apuna suunniteltaessa ja kehitettäessä työpaikkaohjaajien koulutusta. Kriteerien laatimisen päävaiheet on kuvattu taulukossa 1.

Taulukko 1. Tiivistelmä työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteerien laatimisesta (mukaan Friskä ja Antilaa 2004).

VAIHE 1	VAIHE 2	VAIHE 3	VAIHE 4	VAIHE 5
<p>Työssäoppimisprojektien projektisuunnitelmien, raporttien ja aineistojen läpikäynti.</p> <p>Työssäoppimisen linjausten kokoaminen ja läpikäynti.</p>	<p>Projekteille tehty kysely, jossa pyydettiin määrittelemään projektissa kehitetyt hyvät käytännöt ja perustelut hyville käytännöille.</p>	<p>Tiivistelmä projektien vastauksista ja perustelut hyvälle käytännöille.</p>	<p>Työseminaari, jossa käytiin läpi kriteereitä ja kehitettiin niitä edelleen.</p>	<p>Alustavien kriteerien laatiminen. Kriteerien tarkennus mm. Työpaikkaohjaajien koulutuksen erilaiset ratkaisut -kehittämispäivässä 6.5.2004.</p>
Syysy 2003	Loka-marraskuu 2003	Marraskuu 2003	Marraskuu 2003	Tammi-kesäkuu 2004

Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyvillä käytännöillä tarkoitetaan projekteissa syntyneitä kokemuksia, ratkaisuja, ideoita ja toimintatapoja, jotka tukevat työssäoppimista ja ovat käyttökelpoisia työpaikkaohjaajien koulutuksen käytäntöjä projektien toteuttamisen jälkeenkin (Frisk ja Antila 2004).

Määriteltäessä työpaikkaohjaajien koulutusprojektien hyviä käytäntöjä pidetään lähtökohtana sitä, että kaikkien projektien tuotteiden on oltava linjassa työssäoppimista koskevien lakien, asetusten ja määräysten yms. kanssa. Taulukossa 2 esitetään hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteerit, jotka on muokattu kesäkuussa 2004. Kriteerit on laadittu alustavien kriteerien pohjalta (ks. Frisk ja Antila 2004). Alustavat kriteerit jaoteltiin niin, että erikseen oli mainittu ns. linjaustenmukaisuus. Tässä julkaisussa esitetyt kriteerit on yhdistetty niin, että kriteereissä ei enää erikseen mainita, mitkä kriteerit perustuvat linjaustenmukaisuuteen ja mitkä kriteerit on kehitetty muita perusteita käyttäen (esim. projektien omat käsitykset hyvistä käytännöistä).

Taulukko 2. Hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteerit.

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
TYÖSSÄOPPIMISTA EDISTÄVÄ TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUS		
1. Koulutuksen avulla tuetaan työpaikkoja toteuttamaan työssäoppimista laadukkaasti.		
2. Koulutus edistää työpaikkaohjaajien osaamista suunnitella ja toteuttaa yhdessä opettajien kanssa työssäoppijoiden ohjausta ja arviointia.		
3. Koulutus tukee työpaikkaohjaajien koulutusta järjestävien tahojen verkostojen muodostumista.		
KOULUTUKSEN SUUNNITTELU		
4. Koulutus suunnitellaan työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden (2 ov) pohjalta (Opetushallitus 2004).		
5. Koulutustarve selvitetään ja koulutettavien lähtötasoa arvioidaan.		
6. Koulutus suunnitellaan yhteistyössä opettajien ja työpaikkaohjaajien/työpaikkojen kanssa.		
KOULUTUKSEN TIEDOTUS JA MARKKINOINTI		
7. Koulutuksen tiedotus ja markkinointi suunnitellaan.		
8. Koulutuksen myötä tiedotetaan työssäoppimisesta yleensä.		
9. Koulutuksen markkinoinnissa käytetään tarkoituksenmukaisia markkinointikanavia ja -välineitä.		
KOULUTUKSEN SISÄLLÖT		
10. Koulutusohjelman sisällöt noudattavat työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden sisältöjä: I Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö II Opiskelijalähtöinen ohjaaminen III Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen IV Opiskelijan arviointi työpaikoilla		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
11. Koulutuksen pääsisältöjen valinta ja painotukset tehdään ja perustellaan ryhmäkohtaisesti.		
12. Kouluttajat valitaan sisältöjen painotusten pohjalta tarkoituksenmukaisesti.		
KOULUTUKSEN ORGANISOINTITAVAT		
13. Koulutus organisoidaan työelämälähtöisesti.		
14. Koulutus on joustavaa ja oikea-aikaista osallistujien näkökulmasta.		
15. Koulutuksen toteutuksessa otetaan huomioon oppimista koskeva tietous.		
KOULUTUKSESSA KÄYTETTÄVÄT MENETELMÄT		
16. Menetelmien valintaa ohjaavat tavoitteet ja sisällöt.		
17. Menetelmien valinnassa otetaan huomioon kohde-ryhmä.		
18. Menetelmät ovat joustavia ja osallistavia.		
KOULUTUKSEN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN		
19. Koulutuksessa arvioidaan osallistujien tyytyväisyyttä koulutukseen sekä heidän oppimistaan ja oppimansa soveltamista käytännön ohjaamiseen.		
20. Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjä arvioi toteuttamaansa koulutusta sen eri vaiheissa.		
21. Arviointitietoa kerätään eri tahoilta monipuolisilla menetelmin.		
22. Arvioinnin tuloksia käsitellään ja hyödynnetään.		
KOULUTUSMALLIN LEVITYS		
23. Koulutusmallin ja koulutuksesta saatujen kokemusten levitys suunnitellaan ja toteutetaan.		
24. Koulutusta on mahdollista toteuttaa projektin päättymisen ja ESR-rahoituksen loppumisen jälkeen.		
25. Koulutus niveltyy kouluttavan organisaation muuhun toimintaan.		

Kriteerien käyttö

Taulukossa 2 esitetyt työpaikkaohjaajien koulutuksen hyvien käytäntöjen kriteerit auttavat työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjiä suunnittelemaan ja arvioimaan ratkaisuja, joilla edistetään laadukasta koulutusta. Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjä voi käyttää kriteereitä

- koulutuksen suunnittelun apuvälineenä
- koulutuksen toteutusvaiheessa laadunvarmennuksen apuvälineenä
- toteutuneen koulutuksen arvioimiseksi ja koulutuksen kehittämissuunnitelman laatimiseksi jatkoa varten.

Julkaisussa esitellään kriteerien jäsenyyksen mukaisesti projekteissa kehitettyjä käytäntöjä. Seuraavien lukujen alussa esitellään aina kuhunkin osa-alueeseen liittyvät kriteerit sekä tuodaan esille erilaisia käytännön konkreettisia ratkaisuja koulutuksen suunnittelusta, toteutuksesta ja arvioinnista suhteessa kriteereihin.



2

Työssäoppimista edistävä työpaikkaohjaajien koulutus

Työpaikkaohjaajan tehtävänä on ohjata työpaikalla opiskelua käytännön työtehtävien yhteydessä sekä osallistua jatkossa myös ammatillisen peruskoulutuksen näyttöjen toteutukseen ja arviointiin. Työpaikkaohjaajien koulutus on ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä, jonka tavoitteena on varmistaa työssäoppimisen ja näyttöjen laadukas toteutuminen.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa

- koulutuksen avulla tuetaan työpaikkoja toteuttamaan työssäoppimista laadukkaasti
- koulutus edistää työpaikkaohjaajien osaamista suunnitella ja toteuttaa yhdessä opettajien kanssa työssäoppijoiden ohjausta ja arviointia
- koulutus tukee työpaikkaohjaajien koulutusta järjestävien tahojen verkostojen muodostumista.

Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli sekä työssäoppimisen että näyttöjen vakiinnuttamisessa ja ammatillisen koulutuksen laadun kehittämisessä. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteissa on määritelty työpaikkaohjaajan tehtäviä ja niissä tarvittavaa osaamista.

- Koulutusohjelman perusteiden mukaan työpaikkaohjaaja on henkilö, joka
- toimii yhdyshenkilönä työpaikan, opettajan ja oppilaitoksen välillä
 - varmistaa, että työpaikka on turvallinen ja laadukas oppimisympäristö
 - suunnittelee työssäoppimista ja näyttöjä yhdessä opettajan ja opiskelijan kanssa
 - toteuttaa työssäoppimista ja näyttöjä laadittujen sopimusten ja suunnitelmien mukaan
 - ohjaa ja tukee opiskelijaa työssäoppimisen ja näyttöjen aikana
 - arvioi opiskelijan osaamista yhdessä opiskelijan ja opettajan kanssa.
- (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004.)

Työpaikkaohjaajien koulutus lisää ammatillisen koulutuksen työelämälähtöisyyttä

Valtioneuvoston hyväksymässä Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosiksi 1999–2004 asetettiin valtakunnalliseksi tavoitteeksi 20 000 työpaikkaohjaajan kouluttaminen keskimäärin kahden opintoviikon laajuudessa koulutuksessa. Lisäksi tavoitteeksi asetettiin lyhytkestoisemman koulutuksen järjestäminen 2 opintoviikon koulutuksen rinnalle. Koulutuksen ja tutkimuksen kehittämissuunnitelmassa vuosiksi 2003–2008 asetettiin tavoitteeksi 4 000 työpaikkaohjaajan vuosittainen kouluttaminen vuosina 2003–2006. Vuosiksi 2007–2008 tavoitteeksi asetettiin 2 000 työpaikkaohjaajan kouluttaminen vuosittain. Tavoitteena on pysyvän järjestelmän luominen työpaikkaohjaajien koulutukseen. (Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004 ja 2003–2008 -kehittämissuunnitelmat.)

Työpaikkaohjaajia on koulutettu ja koulutusmalleja kehitetty ESR-ohjelma-kauden 2000–2006 aikana yli 50:ssä Opetushallituksen ja Euroopan sosiaalirahaston rahoittamassa projektissa (ks. liite 1). Opetushallituksen työssäoppimisprojekteissa järjestetyissä työpaikkaohjaajien koulutuksissa oli maaliskuuhun 2004 mennessä koulutettu yhteensä 8 194 työpaikkaohjaajaa ja 1 052 opettajaa. Lisäksi lääninhallitusten kautta rahoitetuissa työpaikkaohjaajien koulutusprojekteissa oli maaliskuuhun 2004 mennessä koulutettu 9 082 työpaikkaohjaajaa ja 514 opettajaa. Yhteensä työpaikkaohjaajia oli koulutettu ESR-projekteissa 17 276. Työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistuneita opettajia oli yhteensä 1 566. (Antti Markkanen, opetusministeriö, henkilökohtainen tiedonanto 24.6.2004.)

Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden mukainen koulutus on hiljalleen vakiinnuttanut asemaansa. Osa oppilaitoksista ei enää lähetä työssäoppijoita sellaisille työpaikoille, joissa ei ole kahden opintoviikon laajuiseen koulutukseen osallistunutta ohjaajaa.

Työpaikkaohjaajien koulutus on ammatillisen koulutuksen ja työelämän yhteistyötä. Projekteissa toteutetussa koulutuksessa on kokeiltu erilaisia paikallisia, alueellisia ja alakohtaisia yhteistyömuotoja sekä koulutuksen järjestäjien kesken että koulutuksen järjestäjien ja työelämän välillä.

Paikallinen kumppanuus on Euroopan sosiaalirahaston Tavoite 3 -ohjelman yhtenä horisontaalisena painotuksena, jota projektien toiminnassa on toteutettava. Paikallinen kumppanuus merkitsee eri toimijoiden yhteistyötä paikallisen kehityksen tukemiseksi. Yhtenä keskeisenä ohjelmakauden 2000–2006 kehittämiskohteenä on vahvistaa hankkeiden yrityslähtöisyyttä sekä koulutus- ja työorganisaatioiden vastavuoroista yhteistyötä. (Suomen tavoite 3 -ohjelma 2000–2006. Yhtenäinen ohjelma-asiakirja.)

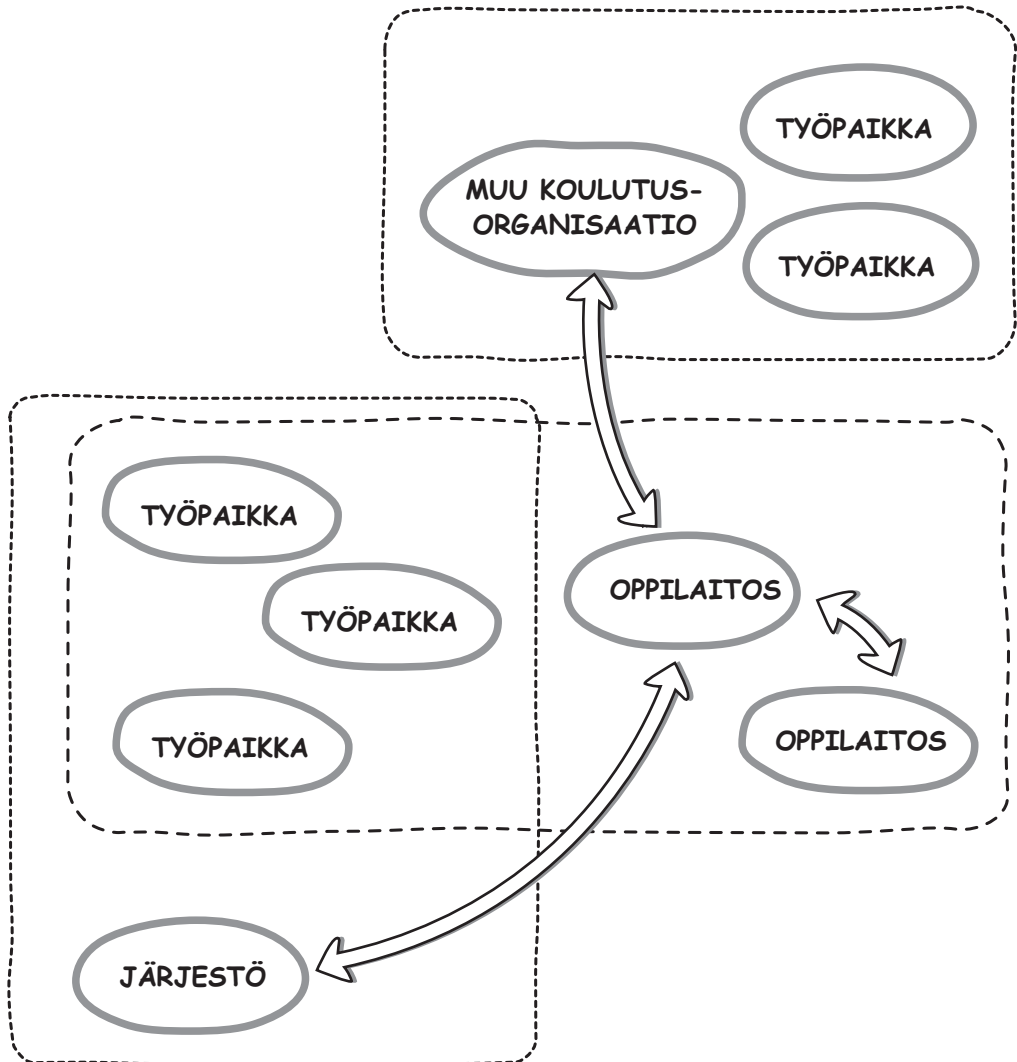
Myös kansallista koulutuspolitiikkaa linjaavassa Koulutus ja tutkimus vuosina 2003–2008 -kehittämissuunnitelmassa asetetaan ammatillisen koulutuksen alueellisen kehittämisen tavoitteeksi työelämäyhteyksien laajentaminen ja syventäminen niin, että tuetaan ja lisätään alueellisia koulutuksen järjestäjien ja työnantajien verkostoja. Työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelu ja toteutus yhteistyössä ammatillisen peruskoulutuksen järjestäjien, muiden koulutusta järjestävien tahojen ja työnantajien kesken on luonteva tapa edistää tällaisen yhteistyön kehittämistä.

Työssäoppimisprojekteissa työpaikkaohjaajien koulutusta ovat järjestäneet

- oppilaitokset
- muut koulutusorganisaatiot (pääosin täydennyskoulutusyksiköt ja koulutuspalveluja tarjoavat yritykset)
- kansalais-, ammatti- ja toimialajärjestöt sekä säätiöt
- edellä mainittujen muodostamat verkostot.

Koulutusta järjestävien tahojen erilaiset näkökulmat työssäoppimiseen ovat vaikuttaneet koulutusten painotuksiin. Eri tahot ovat voineet myös kehittää erilaisia koulutusratkaisuja. Näin on ollut mahdollista saada monipuolisia kokemuksia toimivista koulutusratkaisuista.

Työpaikkaohjaajien koulutusta on toteutettu yhteistyössä oppilaitosten kesken, oppilaitosten ja muiden koulutusorganisaatioiden kesken sekä oppilaitosten ja järjestöjen välillä. Oppilaitokset, muut koulutusorganisaatiot ja järjestöt ovat luoneet kontakteja suoraan työpaikkoihin joko yksin tai yhdessä. Työpaikkaohjaajien koulutuksen yhteistyöverkostoja on esitetty kuviossa 2.



Kuvio 2. Työpaikkaohjaajien koulutusverkostoja (nuoli = yhteistyö koulutuksen järjestäjien välillä, kehä = yhteistyö koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen välillä).

Oppilaitos työpaikkaohjaajien kouluttajana

Oppilaitosten järjestämissä työpaikkaohjaajien koulutuksissa koulutetaan työpaikkaohjaajiksi oppilaitoksen opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaajia ja mahdollisesti tulevaisuudessa ohjaajiksi ryhtyviä työntekijöitä. Oppilaitosten tavoitteena työpaikkaohjaajien koulutuksessa on luoda toimivat suhteet työpaikkoihin ja pysyviä työssäoppimispaikkoja. Työpaikkaohjaajien koulutuksen avulla on voitu kehittää työssäoppimisen ohjauksen laatua.

Oppilaitosten järjestämissä koulutuksissa on pääosin keskitytty kunkin oppilaitoksen työssäoppimisen käytäntöihin ja toteutustapoihin. Samalla oppilaitos on kehittänyt omaa tapansa järjestää työpaikkaohjaajien koulutusta.

Työssäoppiminen on monilla työpaikoilla edelleen uusi asia, ja yhteistyön aloittaminen vaatii usein oppilaitoksen aktiivisuutta. Oppilaitoksen henkilöstön henkilökohtaiset kontaktit työpaikoille ovat merkittävä onnistumisen edellytys yhteistoiminnan luomiseksi. Käytännössä toimivaksi on osoittautunut esimerkiksi opettajan osallistuminen paikallisen toimialayhdistyksen toimintaan, minkä avulla on luotu työssäoppimisen verkostot.

Esimerkki toteutustavasta:

LVI-alan opettaja on osallistunut paikallisen LVI-yhdistyksen toimintaan, ja tällä tavoin on saatu yrityksiä mukaan työpaikkaohjaajien koulutukseen ja työssäoppimisen piiriin. Tavoitteena on ollut mm. osoittaa työnantajille työssäoppimisen tuoma hyöty yhdistystoiminnan kautta. (Kurikan LVI-työssäoppimisprojekti, Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä)

Verkosto työpaikkaohjaajien kouluttajana

Oppilaitokset kouluttavat työpaikkaohjaajia myös yhteistyössä toisten oppilaitosten kanssa. Työpaikkaohjaajien koulutusverkostot ovat usein saman alan tai alueen oppilaitosten muodostamia. Mukana verkostoissa voi olla myös järjestöjä ja työnantajia. Verkostojen tavoitteena on ollut mm. työssäoppimiskäytäntöjen yhtenäistäminen ja kokemusten jakaminen verkoston jäsenten kesken. Oppilaitosten keskinäinen yhteistyö työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämisessä edistää resurssien tehokasta käyttöä sekä osaamisen ja kokemusten leviämistä. Erilaiset tietotekniset ratkaisut, kuten verkko-oppimisympäristöt, on projekteissa todettu hyödyllisiksi laajan toimijaryhmän yhteistyön tukena.

Oppilaitokset ovat antaneet eri tavoin toimintamahdollisuuksia työssäoppimisen toteutukseen ja työpaikkaohjaajien koulutukseen. Projektirahoitus on ollut tärkeää alakohtaisten käytäntöjen yhtenäistämiseksi. Samankin koulutuksen järjestäjäorganisaation sisällä voi olla vaikeaa luoda yhtenäisiä käytäntöjä mm. sen vuoksi, että koulutusalat, työssäoppimisen ajankohdat ja käytännöt ovat hyvin erilaisia eri oppilaitoksissa. Yhteistyöstä on kuitenkin saatu onnistuneita kokemuksia. On esimerkiksi pyritty luomaan yhtenäiset ja selkeät toimintatavat alan sisällä ja siten madaltamaan työpaikkojen kynnystä lähteä mukaan työssäoppimisen kehittämiseen.

Hyviksi todettuja yhteistyökäytäntöjä ovat seuraavat:

- saman alan oppilaitosten verkostoituminen
- toimialajärjestön ja oppilaitosten verkostoituminen
- alueellinen oppilaitosten verkostoituminen
- alakohtaisten koulutusmallien kehittäminen oppilaitosten yhteistyönä.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Kahden saman alan oppilaitoksen yhteistä työpaikkaohjaajien koulutusprojektia on pidetty toimivana ratkaisuna. Toimivan yhteistyön lähtökohtana on selkeä, esimerkiksi alueellinen, työn- ja vastuun- jako sekä hallinnon toteutus niin, ettei turhaa päällekkäisyyttä tule. (Kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutus -projekti, Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti ja Päijänne-instituutti)



Työpaikkaohjaajien koulutusta on järjestetty toimialajärjestön organisoimana yhdessä seitsemän perustutkinto-opetusta antavan oppilaitoksen kanssa eri puolilla Suomea. Järjestö vastasi tilaisuuksien kutsuista, avauksista ja koulutuksen käynnistymisistä. Oppilaitokset vastasivat käytännön järjestelyistä, koulutuksesta, tehtävistä, tiloista ja tarjoiluista. (TYKO-LVI-projekti, Talotekniikkaliitto ry)



Satakuntaan on syntynyt maakunnallinen työpaikkaohjaajien koulutusverkosto, jossa ovat edustettuina alueen kaikki toisen asteen ammatilliset oppilaitokset ja joka hyödyntää yhteistyönä laadittua työpaikkaohjaajien koulutus- ja opiskelumateriaalia. Työpaikkaohjaajia ovat kouluttaneet oppilaitosten opettajat, joille järjestettiin työpaikkaohjaajien kouluttajakoulutusta. (Satakunnan työpaikkaohjaajien koulutusprojekti, Satakunnan toisen asteen ammatilliset oppilaitokset)



Pirkanmaan alueelle on luotu kahdeksan ammatillisen oppilaitoksen catering-alan työssäoppimisen portaali, jossa on oppilaitosten käytössä mm. yhteinen työpaikkaohjaajien koulutusmateriaali. Oppilaitosten verkottumisen ja portaalin käyttöönoton tavoitteena on ollut työssäoppimisen käytäntöjen alueellinen yhtenäistäminen ja oppilaitosten tekemän työssäoppimisen kehittämistyön hyödyntäminen ristiin oppilaitosten kesken. (TOTO-projekti, Opetusalan koulutuskeskus Opeko)



Työpaikkaohjaajien koulutusmallin kone-, metalli- ja sähköaloille ("komes-aloille") kehittivät ensimmäisessä vaiheessa projektin omat kouluttajat Pirkanmaan alueella. Kehitettyä koulutusmateriaalia tarjottiin muiden komes-alan ammatillisten oppilaitosten käyttöön, ja projektin toteuttajat tekivät koulutussopimukset yhteistyöoppilaitosten kanssa. Projektin toteuttajat vastasivat koulutusmateriaalista ja kouluttajien perehdyttämisestä. Sopimuskouluttajien vastuulla oli ryhmien kerääminen, koulutuksen toteuttaminen sekä palautteiden kokoaminen. Sopimuskouluttajien koulutuksia ohjattiin eri suuntiin projektin henkilöstön tuella, jotta saataisiin kokemuksia erilaisista koulutusratkaisuista. Tavoitteena oli kehittää, valita ja levittää komes-aloille soveltuvia työpaikkaohjaajien koulutusmalleja. (KOMES-työssäoppiminen-projekti, Hämeen ammattikorkeakoulu / ammatillinen opettajakorkeakoulu)

Täydennyskoulutusorganisaatiot ja koulutusyritykset työpaikkaohjaajien kouluttajina

Muut kuin oppilaitosorganisaatiot, esimerkiksi täydennyskoulutusyksiköt ja koulutusalan yritykset, toteuttavat työpaikkaohjaajien koulutusta usein yhteistyössä työpaikkojen ja oppilaitosten kanssa niin, että ne toimivat koulutuksen suunnittelijoina ja toteuttajina.

Tällaiset koulutusorganisaatiot voivat

- toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutusta alakohtaisesti ja luoda suhteita oppilaitosten ja työpaikkojen välille
- markkinoida ja toteuttaa koulutusta, johon kaikki halukkaat voivat hakeutua
- toimia usean oppilaitoksen työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttajana.

Oppilaitosten ja yhteistyökumppanien välisessä yhteistyössä on todettu tärkeäksi työn- ja vastuunjaon selkeä määrittäminen ja tämän kirjaaminen yhteistyösopimukseksi.

Esimerkki toteutustavasta:

Koulutusta toteutettiin koulutusyrityksen ja oppilaitosten yhteistyönä. Koulutusyritys teki alustavan koulutussuunnitelman, johon yhteistyöoppilaitos teki sisältöpainotuksia. Oppilaitos vastasi myös koulutuksen markkinoinnista omille työssäoppimispaikoilleen. Muista osa-alueista vastasi koulutusyritys. Oppilaitos sai keskittyä omaan sisällölliseen erityisosaamiseensa, kun taas koulutuksen yleissuunnittelun ja käytännön organisoinnin toteutti koulutusyritys. (Työssäoppimisen ohjaamisen ja arvioinnin kehittäminen -projekti, Educa-Instituutti Oy)

Järjestöt mukana työpaikkaohjaajien kouluttamisessa

Työpaikkaohjaajien koulutusta ovat järjestäneet ammatti- ja toimialajärjestöt, jotka järjestävät koulutusta joko oman alansa sisällä, omille jäsenilleen tai jäsenorganisaatioilleen tai tukevat näitä koulutuksen järjestämisessä. Tällöin koulutuksessa kiinnitetään erityishuomiota työssäoppimisen alakohtaisiin käytäntöihin.

Kansalaisjärjestöt ovat järjestäneet työpaikkaohjaajien koulutusta henkilöstöilleen sekä muiden kansalaisjärjestöjen työntekijöille. Kansalaisjärjestöjen omat työpaikat sijaitsevat tavallisesti eri puolilla Suomea ja työyhteisöt ovat usein pieniä. Pieni järjestö voi toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutusta yhteistyössä muiden järjestöjen kanssa tai tilata koulutusta toiselta koulutusta järjestävältä organisaatiolta. Joillekin järjestöille työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäminen voi olla strategista toimintaa, oman jäsenistön palvelemista ja yhteistyön kehittämistä alan työpaikkojen ja oppilaitosten välillä.



3

Koulutuksen suunnittelu

Ennen koulutusta on suunnitteluvaihe, jossa mallinnetaan koulutuskokonaisuus ja suunnitellaan sen tuleva toteutus. Koulutuksen suunnittelussa asetetaan koulutuksen tavoitteet ja ratkaistaan, miten niiden toteutumista edistetään. On tärkeää, että työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelussa on mukana sekä työelämän että oppilaitosten edustajia.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa

- koulutus suunnitellaan työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden (2 ov) pohjalta (Opetushallitus 2004)
- koulutustarve selvitetään ja koulutettavien lähtötasoa arvioidaan
- koulutus suunnitellaan yhteistyössä opettajien ja työpaikkaohjaajien/työpaikkojen kanssa.

Koulutuksessa korostuu etukäteissuunnittelun merkitys. Erään ohjeen mukaan kouluttajan tulisi varata suunnitteluun aikaa 4–6-kertaisesti verrattuna (lähi)opetukseen käytettävään aikaan, jos koulutuskokonaisuus on kouluttajalle uusi (Nevgi ja Lindblom-Ylänne 2003). Näin perusteellinen suunnittelu ei aina ole mahdollista, mutta ohje auttaa ymmärtämään suunnittelun merkitystä. Suunnitteluvaiheessa huolehditaan siitä, että koulutuksen tavoitteet, sisällöt sekä opetus- ja arviointimenetelmät ovat keskenään linjassa (emt.).

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa vastataan käytännössä kuviossa 3 esitettyihin kysymyksiin. Myöhemmissä luvuissa tarkastellaan lähemmin koulutuksen eri osa-alueita.



Kuvio 3. Kysymykset koulutuksen suunnittelijalle.

1. Miksi koulutusta toteutetaan?

Työpaikkaohjaajien perimmäinen koulutustarve perustuu ammatillista koulutusta koskevaan lainsäädäntöön ja opetussuunnitelman perusteiden mukaisen koulutuksen toteuttamiseen ja koulutuksen laadun kehittämiseen. Työpaikkaohjaajien koulutus on avaintekijä laadukkaan työssäoppimisen toteutumiseksi. On siis luonnollista, että työpaikkaohjaajat saavat tukea tehtävänsä hoitamiseen.

Myös työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjillä on omia erityisiä perusteita toteuttaa koulutusta. Oppilaitokset kouluttavat työpaikkaohjaajia varmistakseen opiskelijoilleen laadukkaat työssäoppimisjaksot ja voidakseen kehittää koulutustaan työelämälähtöiseksi. Järjestöt kouluttavat työpaikkaohjaajia mm. edistääkseen ammattitaitoisen työvoiman saatavuutta alan työpaikoille. Täydennyskoulutusorganisaatiot ja koulutusyrietykset järjestävät työpaikkaohjaajien koulutusta voidakseen kehittää mm. erilaisia koulutusratkaisuja ja -materiaaleja. Koulutusratkaisujen ja -materiaalien kehitystyö ei välttämättä onnistu erilaisten koulutushankkeiden perusresursseilla.

2. Kenelle koulutus on tarkoitettu?

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa on ratkaistava, toteutetaanko koulutus monialaisena vai kohdennetusti jonkun tietyn tai joidenkin tiettyjen alojen edustajille. Lisäksi on ratkaistava, kohdennetaanko koulutus henkilöille, jotka jo toimivat työpaikkaohjaajina, vai sellaisille, jotka tulevat mahdollisesti jatkossa toimimaan tehtävässä, esimerkiksi nykyisille opiskelijoille. On myös ratkaistava, kohdennetaanko koulutus erityisesti tietynkokoisten työpaikkojen edustajille, esimerkiksi pienyrietyksille. Nämä valinnat määräävät ratkaisevalla tavalla osallistujien taustan ja vaikuttavat siten koulutuksen sisältöön ja toteutustapaan.

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa on myös päätettävä, osallistuuko koulutukseen ensisijaisesti vain työpaikkaohjaajia vai suunnitellaanko koulutus sekä opettajille että työpaikkaohjaajille. Hyväksi ratkaisuksi on havaittu se, että opettajat osallistuvat työpaikkaohjaajien koulutukseen. Tällöin työpaikkaohjaajien ja opettajien on mahdollista koulutuksen aikana yhdessä pohtia hyviä työssäoppimisen toteutusvaihtoehtoja. Koulutusta voidaan suunnata myös esimerkiksi esimiehille ja johdon edustajille, työsuojeluvaltuutetuille sekä luottamusmiehille.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tulisi soveltua mahdollisimman hyvin juuri kyseisen koulutuksen kohderyhmälle. Kun koulutuksen osallistujat ja heidän taustansa ovat tiedossa, tarkennetaan tavoitteita, sisältöjä, organisointia ja me-

netelmällisiä ratkaisuja vastaamaan osallistujien tarpeita. Tarkempi vaihtoehtoisten toimintatapojen suunnittelu ja valinta voidaan tehdä vielä koulutuksen alussa yhdessä osallistujien kanssa. Osallistujien kanssa voidaan tarkentaa asioita keskustellen tai tarkoitusta varten laadittuja menetelmiä hyödyntäen.

Projekteissa hyödynnettävistä, yhdessä osallistujien kanssa käytettävistä menetelmistä kuvataan seuraavassa SWOT-analyysi (mm. Asiakaslähtöinen työpaikkaohjaus -projekti, Haaga-Perho täydennyskoulutus ja Sorvi & Pulpetti -projekti, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus) sekä työpaikkaohjaajan osaamiskartoitus (TYPA-projekti, Educa-Instituutti Oy).

SWOT-analyysi osaamisen arvioinnin ja kehittämisen välineenä

SWOT-analyysi on paljon käytetty kehittämisen ja suunnittelun apuväline. Menetelmä on käyttökelpoinen myös työpaikkaohjaajana kehittämisen suunnittelussa. Analyysin tulosten pohjalta voidaan tarkentaa koulutuksen sisältöjä ja tehdä henkilökohtaiset kehityssuunnitelmat koulutuksen osallistujille.

Esimerkki SWOT-analyysin käytöstä työpaikkaohjaajien koulutuksessa: Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskuksen Sorvi & Pulpetti -projektissa työpaikkaohjaajien osaamista selvitettiin SWOT-analyysin avulla.

Tehtävä ohjeistettiin seuraavasti:

- Pohdi ja kirjaa nelikenttään omat vahvuutesi, heikkoutesi, mahdollisuutesi ja uhkasi työpaikkaohjaajana ja aloittamasi koulutuksen suhteen.
- Mieti, miten voit yhdistää vahvuutesi ja mahdollisuutesi tässä koulutuksessa. Miten voit ja haluat kehittyä, ja mitä voit tehdä heikkojen puoliesi vahvistamiseksi?
- Ovatko uhkatekijät tunnistettavissa?
- Voiko uhkatekijöitä pienentää? Miten niihin voi varautua?

Laadi itsellesi oppimissuunnitelma, jonka toteutumista voit seurata tutorin kanssa koulutuksen ajan.

Työpaikkaohjaajan osaamiskartoitus

Koulutuksen sisältöjä ja osallistujien henkilökohtaisia kehityssuunnitelmia voidaan tarkentaa koulutuksen alussa osaamiskartoitusten avulla, joissa osallistujat arvioivat omaa osaamistaan työpaikkaohjaajana. Osaamiskartoitusten avulla voidaan valita juuri kyseiselle ryhmälle soveltuvia koulutusratkaisuja. Osaamiskartoitus myös ohjaa osallistujien huomion koulutuksen aikana ja sen jälkeen heidän osaamisalueisiinsa, joita on erityisesti tarpeen vahvistaa. Osaamisen arviointi osaamiskartan avulla voidaan sisällyttää työpaikkaohjaajien koulutukseen esimerkiksi ennakkotehtäväksi, jolloin tuloksia voidaan hyödyntää koulutuksen yksityiskohtaisessa suunnittelussa. Oman osaamisen arviointi tarjoaa työpaikkaohjaajalle myös tilaisuuden kokea, miltä arviointi tuntuu arvioitavasta ja mitkä asiat arvioinnissa erityisesti mietityttävät.



Kuvio 4. Työpaikkaohjaajan osaamisalueet (Hätönen 2004).

Kuvion selitykset:

Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen -materiaalissa (Hätönen 2004) on kuvattu työpaikkaohjaajan osaamisalueita arvioinnin pohjaksi.

Osaamiskartta on työpaikkaohjaajan työssään tarvitsemien osaamisalueiden kokonaisjäsenitys, jonka avulla työpaikkaohjaaja voi arvioida omaa osaamistaan ja suunnitella sen kehittämistä.

Työpaikkaohjaajan tulee luonnollisesti hallita hyvin oma ammattialansa. Oma ammattiosaaminen luo perustan, jolle työssäoppimisen ja näyttöjen ohjaaminen voi rakentua. Ammattiosaaminen on kuvattu osaamisympyrässä ympyrän keskelle. Osaamiskartta on laadittu yhteiseksi kaikkien alojen työpaikkaohjaajille. Siksi tätä alakohtaista ammattiosaamista ei ole tarkemmin eritelty osaamiskarttaan.

Työssäoppimisen ohjaamisen ja näyttöjen osaaminen muodostuu seuraavista neljästä pääosaamisalueesta:

- ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö
- opiskelijalähtöinen ohjaaminen
- työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen
- opiskelijan arviointi työpaikoilla.

Osaamisalueet on määritelty työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteissa (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004).

Nämä ovat niitä osaamisalueita, joiden hallintaan työpaikkaohjaajien koulutuksella erityisesti tähdätään. Siksi nämä osaamisalueet ovat osaamiskartassa ja osaamisen arvioinnissa keskeisiä.

Lisäksi työssä yleensä sekä opiskelijoiden ohjaamisessa tarvitaan kaikille aloille yhteistä ydinosaamista. Ydinosaamiseen kuuluvat oppimistaidot, ongelmanratkaisutaidot, vuorovaikutus- ja viestintätaidot, yhteistyötaidot sekä eettiset ja esteettiset taidot.

3. Mitkä ovat koulutuksen tavoitteet?

Työpaikkaohjaajien koulutuksen keskeisenä tavoitteena on edistää työssäoppimista ja osaamisen arviointia näyttöjen avulla sekä parantaa työpaikoilla järjestettävän koulutuksen laatua (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004). Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet luovat rungon koulutuksen tavoitteille. Tavoitteita voidaan painottaa alueellisten ja alakohtaisten tarpeiden mukaan tai organisaatiokohtaisesti. Varsinkin silloin, kun työpaikkaohjaajien koulutus toteutetaan organisaatiokohtaisesti, vahvistetaan koulutuksen tavoitteissa esimerkiksi perehdyttämiseen ja kyseessä olevan työpaikan työturvallisuuteen liittyvien asioiden oppimistavoitteita. Joitakin tavoitteita voidaan myös lisätä koulutukseen.

Koulutuksen tavoitteet ovat viesti osallistujille. On tärkeää, että tavoitteet ovat selkeät ja konkreettiset sekä sellaiset, että osallistujat ymmärtävät niistä, mihin heidän oletetaan koulutuksessa sitoutuvan. Osallistujilla voi olla lisäksi omia oppimistavoitteitaan, jotka voidaan ottaa huomioon koulutuksen tavoitteiden konkretisoinnissa. Tavoitteita on hyvä tarkentaa osallistujien kanssa vielä koulutuksen aikana.

Pienyrityksille räätälöidyssä koulutuksessa tavoitteet on suositeltavaa asettaa yrityskohtaisesti yhdessä yrityksen henkilökunnan kanssa.

4. Mitkä ovat koulutuksen sisällöt?

Työpaikkaohjaajien koulutuksen laajuus on kaksi opintoviikkoa, ja sen sisällöt on määritelty työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteissa. Työpaikkaohjaajat tulee perehdyttää koulutusohjelman perusteiden viitoittamiin sisältöihin, jotka ovat seuraavat:

- ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö
- opiskelijalähtöinen ohjaaminen
- työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen
- opiskelijan arviointi työpaikoilla.

(Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004.)

Työelämän edustajien osallistuminen koulutuksen suunnitteluun on tärkeää. Työpaikat voivat esimerkiksi ehdottaa sisältöjen painotuksia ja organisointitapoja alustavan ohjelmaehdotuksen pohjalta. Työelämän edustajien kuuleminen koulutuksen sisältöjä valittaessa on myös ennakoivaa markkinointityötä – tällöin koulutus vastaa työelämän todellisia tarpeita.

Sisältöjen suunnittelussa ratkaistaan myös se, muodostetaanko kaikista sisällöllisistä osa-alueista yksi koulutuskokonaisuus vai laaditaanko kustakin

osa-alueesta mahdollisesti omia koulutuskokonaisuuksia, joiden opiskelu voidaan organisoida joustavasti.

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa laadittuja sisältöjä tarkennetaan koulutuksen aikana. Käytännössä tämä tarkoittaa osallistujien toiveiden huomioimista mahdollisuuksien mukaan.

Esimerkki toteutustavasta:

Osallistujien toiveet on huomioitu mm. järjestämällä koulutuksen yhteydessä erillisiä teemapäiviä esimerkiksi arvioinnista ja työturvallisuudesta. Työpaikkaohjaajat kaipaavat – tosin alasta riippuen – usein tietoa erityisesti työturvallisuuteen, vastuisiin ja vakuutuksiin sekä arviointiin liittyvistä teemoista. (Työpaikkaohjaajien koulutus käsi- ja taideteollisuusosalalle -projekti, Ikaalisten käsi- ja taide-teollisuusoppilaitos)

Koulutussisältöjen tarkentaminen koulutuksen kuluessa onnistuu hyvin varsinkin konsultoivassa, työpaikkakohtaisesti räätälöidyssä koulutuksessa. Ryhmissä, joissa on osallistujia eri aloilta, toiveet painotuksista ovat hyvin erilaisia eikä toiveiden tasapuolinen huomioiminen ole varsinkaan lähiopetusryhmissä aina helppoa.

Nevgi ja Lindblom-Ylänne (2003, 244) neuvovat koulutuksen suunnittelijaa ytimekkääseen tapaan seuraavasti: ”Opetuksen sisällön valinnassa kannattaa yleensä valita aina vähemmän kuin enemmän.”

5. Miten ja missä olosuhteissa koulutus toteutetaan?

Koulutuksen järjestelyt ovat sidoksissa koulutuksen menetelmällisiin ratkaisuihin ja vaikuttavat olennaisesti koulutuksen onnistumiseen. Olosuhteisiin ja järjestelyihin kuuluvat muun muassa koulutuksen ajankohdat ja ajoitus kokonaisuutena (esim. kerrallaan toteutettavien jaksojen pituus), koulutuspaikka, tilajärjestelyt ja välineistön varmistaminen (esim. verkko-opetuksen toteutusmahdollisuudet).

Työpaikkaohjaajien koulutusta toteutettaessa on tärkeää huomioida muun muassa seuraavat koulutuksen olosuhteisiin ja ajoitukseen liittyvät asiat:

- Koulutus toteutetaan alan työpaikoille sopivana ajankohtana, jolloin huomioidaan esimerkiksi
 - työntekijöiden mahdollisuus irrottautua työstään eri vuodenaikoina (esim. luonnonvara-alalla)

- projektimaisen työn aloittamisesta ja lopettamisesta johtuvat kiireet työpaikoilla (esim. rakennusalalla työmaiden aloittaminen ja lopettaminen)
- koulutuksen toteuttaminen vuorotyötä tekevien työaikoihin sopivasti.
- Kun valitaan koulutuspaikkaa, huomioidaan koulutuksen toteuttaminen esimerkiksi
 - työpaikalla, jolloin koulutus on osallistujien helposti saavutettavissa
 - oppilaitoksessa, jolloin osallistujat tutustuvat tiloihin ja opetus-välineisiin
 - muussa koulutustilassa, jolloin tilavalinnalla voidaan vaikuttaa koulutuksen ilmapiiriin.

Koulutuksen tila- ym. järjestelyillä on yllättävänkin suuri merkitys koulutuskokonaisuudessa. Työpaikkaohjaajien koulutuksen osallistujat ovat arvostaneet sitä, että koulutustilaan on hyvät opasteet, tila on etukäteen varustettu koulutustapahtumaan soveltuvaksi, kouluttaja on ollut vastaanottamassa osallistujia ja koulutuksen alussa on mahdollisesti ollut kahvitarjoilukin.

Koulutusjärjestelyjen käytännön toteutuksen avuksi on tämän julkaisun liitteenä 3 Koulutusjärjestelyjen tarkistuslista. Tarkistuslista on kehitetty Educa-Instituutti Oy:ssä, ja sitä on käytetty mm. Koonta ja levitys -projektin seminaarien sekä monien työpaikkaohjaajien koulutusten toteutuksessa.

6. Miten koulutusta arvioidaan?

Koulutuksen arviointi suunnitellaan samalla kertaa, kun suunnitellaan koko koulutusohjelma, jotta arviointia voidaan tehdä koulutusprosessin eri vaiheissa sisäänrakennettuna arviointina.

Kun arviointia suunnitellaan, valitaan menetelmät muun muassa seuraavien asioiden arvioimiseksi:

1. Miten työpaikkaohjaajien koulutuksen osallistujat ovat kokeneet työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistumisen?
2. Mitä osallistujat ovat oppineet?
3. Miten työpaikkaohjaajien koulutus näkyy työpaikkaohjaajien toiminnassa?
4. Mitä vaikutuksia työpaikkaohjaajien koulutuksella on ollut työpaikkoihin? Miten työpaikkaohjaajien koulutus näkyy työpaikoilla?

7. Miten koulutusta markkinoidaan?

Työpaikkaohjaajien koulutuksen markkinointi edellyttää työssäoppimisen tunnettuutta. Työpaikkaohjaajien koulutusta markkinoitaessa tiedotetaan käytännössä samalla työssäoppimisesta työpaikoille. Markkinoinnissa on hyvä kiinnittää huomiota siihen, että työpaikoilla ymmärretään, että koulutuksessa on tarkoitus saada osaamista erityisesti toisen asteen ammatillisen peruskoulutuksen opiskelijoiden ohjaamiseen. Koulutuksesta on toki hyötyä muuhunkin työpaikoilla tapahtuvaan ohjaukseen.



4

Työssäoppimisen ja työpaikkaohjaajien koulutuksen tiedotus ja markkinointi

Tiedotuksen ja markkinoinnin tarkoituksena on löytää oikea kohderyhmä, viestiä heille koulutuksesta sekä saada heidät kiinnostumaan ja sitoutumaan koulutukseen. Työpaikkaohjaajien koulutuksen tuloksellinen markkinointi oikealle kohderyhmälle edellyttää, että kohderyhmä tuntee myös laajemmin työssäoppimisen sekä sen hyödyt ja merkityksen.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa

- koulutuksen tiedotus ja markkinointi suunnitellaan
- koulutuksen myötä tiedotetaan työssäoppimisesta yleensä
- koulutuksen markkinoinnissa käytetään tarkoituksenmukaisia markkinointikanavia ja -välineitä.

Tiedotuksessa ja markkinoinnissa

- määritellään kohderyhmä ja selvitetään kohderyhmän tarpeet
- varmistetaan, että koulutus vastaa kohderyhmän tarpeita
- laaditaan ”kohderyhmän kielellä” viesti, joka halutaan välittää
- valitaan markkinointikanavat ja -välineet
- toteutetaan tiedotus- ja markkinointitoimet.

Tehoavaa markkinointia on toteuttaa koulutus kohderyhmän tarpeita vastaavasti, jolloin osallistujat kannustavat myös työtovereitaan ja kollegoitaan osallistumaan vastaavanlaiseen koulutukseen.

Esimerkki toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajien koulutus suunniteltiin toteutettavaksi seuraavan toimintatavan mukaisesti:

1. Alueellinen yrityskysely työssäoppimisesta ja työssäoppimispaikoista
2. Puhelintiedustelu yritysten johdolle tai ylemmille toimihenkilöille
 - lyhyt tietoisuus työssäoppimisesta ja aika henkilökohtaiseen tapaamiseen
3. Henkilökohtainen tapaaminen yrityksessä johdon tai ylemmän toimihenkilön kanssa
 - koulutuksen perusteet ja lainsäädäntö
 - ammattioppilaitoksen tarpeet
 - hyödyt yritykselle
 - toteutusmahdollisuudet
 - yrityksen koulutettavien määrä
 - mahdolliset koulutuspäivät
4. Yhteenveto alueen koulutettavista
5. Ryhmien kerääminen
6. Koulutuskutsut
7. Varmistus yrityksiin
8. Koulutuksen toteutus
9. Palautepäivä n. 4 kk:n kuluttua koulutuksesta

(KOMES-työssäoppiminen-projekti, Hämeen ammattikorkeakoulu/ ammatillinen opettajakorkeakoulu)

Jotta työpaikat tuntisivat mielenkiintoa työpaikkaohjaajien koulutusta kohtaan, on työssäoppimista tehtävä tunnetuksi työpaikoilla. Työpaikkaohjaajien koulutusta markkinoitaessa on huomioitava ala- ja aluekohtainen kokonaistilanne työssäoppimisen järjestämisessä. Todennäköistä on, että kouluttautuminen on aktiivisinta niillä paikkakunnilla ja aloilla, joissa työssäoppimiseen on jo saatu kehitettyä toimivat käytännöt.

Työssäoppimisen järjestämiseen liittyvät ratkaisua vaativat asiat ovat eri aloilla liittyneet mm. työssäoppijoiden kuljetukseen työpaikoille, työpaikkaruokailun järjestämiseen ja työturvallisuuteen. Näihin on löydetty paikallisesti toimivia ratkaisuja: opiskelijoille on esimerkiksi maksettu matkakorvausta, ja heidän on sen turvin odotettu järjestävän oman liikkumisensa työpaikoille. Näin kuljetus

ei ole työllistännyt työpaikkaohjaajia. Sama ratkaisu voisi olla toimiva työpaikkaruokailun järjestämiseksi. Työssäoppimisen työturvallisuuden edistämiseksi Seinäjoen ammattioppilaitoksen Työssäoppimisen työturvallisuus -projekti on laatimassa tukimateriaalia 34 ammatilliseen perustutkintoon.

Seuraavassa on tarkasteltu erilaisia työssäoppimisen ja työpaikkaohjaajien koulutuksen tiedotus- ja markkinointitapoja.

Henkilökohtaiset kontaktit

Henkilökohtaiset kontaktit työpaikkoihin on todettu aina tehokkaaksi tavaksi markkinoida työssäoppimista ja työpaikkaohjaajien koulutusta. Henkilökohtaiseen kontaktiin perustuvia markkinointitapoja ovat projekteissa olleet mm. seuraavat:

- Ohjaavat opettajat ovat ottaneet yhteyttä työpaikkoihin ja tiedustelleet kiinnostusta työpaikkaohjaajien kouluttamiseen.
- Opettajat ovat markkinoineet työpaikkaohjaajien koulutusta käydessään työssäoppimisjaksojen aikana ohjauskäynneillä työpaikoissa, joissa ei vielä ole ollut koulutettua ohjaajaa.
- Koulutusta on markkinoitu henkilökohtaisten ja ammatillisten verkostojen, kuten neuvottelukuntien, kautta.
- Opettajat ovat markkinoineet koulutusta oppilaitostensa entisille oppilaille sekä käyttämällä omana opiskeluaikanaan syntyneitä henkilökohtaisia kontakteja.
- Oppilaitos on tehnyt markkinointiyhteistyötä kunnan matkailusihteerin kanssa, kun on markkinoitu alueen yrityksille matkailualan työpaikkaohjaajien koulutusta.
- Koulutuksesta on tiedotettu oman oppilaitoksen opettajille.

Kun otetaan yhteyttä varsinkin pieniin yrityksiin, kannattaa ensin varmistaa yrityksen johdon sitoutuminen oman henkilöstönsä kouluttamiseen työpaikkaohjaajiksi.

Organisaatioiden henkilöstötapahtumat

Työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttajat ovat esitelleet koulutusta työpaikkojen henkilöstötapahtumien yhteydessä. Työpaikkaohjaajien koulutusta on myös järjestetty henkilöstötapahtumissa, jolloin suuri joukko työntekijöitä on ollut luontevasti paikalla samanaikaisesti.

Messut ym. tapahtumat

Työpaikkaohjaajien koulutusta on markkinoitu mm. eri alojen liittojen tapahtumissa, joissa tavoitetaan kerralla suuri joukko alan toimijoita ja saadaan näkyvyyttä. Myös oppilaitoksissa on järjestetty tiedotustilaisuuksia. Esittelijän tulee ottaa selvää kuulijoiden taustoista osatakseen kertoa koulutuksesta osallistujien näkökulmasta.

Osallistuminen eri alojen messuille ja työssäoppimisen esittely siellä on ollut hyvä tapa lisätä työssäoppimisen tunnettuutta ja myös kiinnostusta työpaikkaohjaajien koulutukseen. Messujen yhteydessä pidettyihin tietoisuuksiin työssäoppimisesta ja työpaikkaohjaajien koulutuksesta on osallistunut runsaasti kävijöitä. Työpaikkaohjaajien koulutuksesta tiedottavat posterit ovat näkyviä ja käytännöllisiä messuilla ja muissa vastaavissa tapahtumissa.

Koulutuksen esittely organisaatioiden tiedotteissa tai henkilöstölehdissä

Koulutuksesta voidaan laatia artikkeli tai mainos sekä liittää ilmoittautumisohjeet esimerkiksi organisaatiokohtaisiin tiedotteisiin. Hyväksi havaittu ratkaisu on, että kohderyhmää edustava henkilö kirjoittaa viestin kohderyhmän kielellä. Kohderyhmän edustajan oma innostus ja esimerkki vauhdittavat markkinointia. Hyvä ratkaisu on myös se, että jo koulutukseen osallistunut henkilö kirjoittaa omista koulutuskokemuksistaan tai häntä haastatellaan asiasta.

Esitteiden postitus

Koulutuksen toteuttaja voi laatia koulutuksesta esitteen tai markkinointikirjeen ja lähettää sen työpaikkojen edustajille. Esitteiden postitus tekee työssäoppimista tunnetuksi työpaikoilla. Oikeille vastaanottajille kohdennettu postitus voi olla myös tuloksellinen koulutuksen markkinointikeino.

Lehti-ilmoitukset ja tiedotteet tai lehtiartikkelit

Lehti-ilmoituksilla on merkitystä työssäoppimisen yleiselle näkyvyydelle, vaikka niiden avulla onkin saatu verrattain vähän yhteydenottoja tai ilmoittautumisia koulutuksiin. Sanoma- ja ammattilehdissä voi saada julkaistuksi myös koulutusta käsitteleviä tiedotteita tai artikkeleita, jotka lisäävät työssäoppimisen tunnettuutta. Ilmoitukset ammattilehdissä kohdistuvat oikealle kohderyhmälle tarkemmin kuin ilmoitukset sanomalehdissä.

www-sivut ja muu sähköinen viestintä

Projektien ja työpaikkaohjaajien koulutusta järjestävien organisaatioiden omat www-sivut voivat toimia hyvin koulutuksen markkinointikanavana. Edellytyksenä ovat käyttäjien riittävät kyvyt hyödyntää tietotekniikkaa ja taidot osata hakea tietoa työpaikkaohjaajien koulutusta järjestävien tahojen omilta www-sivuilta. Sähköinen viesti leviää nopeasti ja edullisesti, ja se on mahdollista välittää eteenpäin verkostoissa.

Esimerkki toteutustavasta:

Energia-alan järjestöjen yhteiseen www-portaaliin on tehty sivusto, jossa on tietoa työssäoppimisesta energia-alalla sekä projektissa toteutetusta työpaikkaohjaajien koulutuksesta. Kaikessa projektiin liittyvässä tiedottamisessa viitataan www-sivustoon yhtenä mahdollisena työssäoppimisen tietolähteenä. (Energia-ala tutuksi -projekti, Adato Energia Oy)

Markkinointiyhteistyö järjestöjen kanssa

Järjestöt ovat kutsuneet alan yrityksissä työskenteleviä jäseniään projektin järjestämään koulutukseen tai kehottaneet osallistumaan työpaikkaohjaajien koulutukseen. ”Oman väen” suosittelua pidetään tärkeänä tekijänä kiinnostuksen syntymisessä. Myös järjestöjen jäsentiedotteet ovat hyviä markkinointikanavia, koska ne tavoittavat toivotun kohderyhmän tarkasti.

Työelämän ja sidosryhmien edustus projektien ohjausryhmissä ja vastaavissa ryhmissä

ESR-projekteissa on lähtökohtana se, että ohjausryhmään valitaan tärkeimmät työssäoppimisen sidosryhmät. Ohjausryhmissä työelämän edustajat ovat saaneet tietoa työssäoppimisesta, ja he ovat voineet levittää tietoa eteenpäin omille organisaatioilleen. Lisäksi he ovat voineet vaikuttaa työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnitteluun tuomalla taustaorganisaationsa tarpeet esiin.

Yhteistyöprojektit

Kun työpaikkaohjaajien koulutushanke tai muu työssäoppimisen kehittämisshanke toteutetaan oppilaitosten, muiden työpaikkaohjaajien koulutusta järjestävien organisaatioiden ja työpaikkojen yhteistyönä, se lähentää koulutusta ja työelämää toisiinsa sekä lisää työpaikkaohjaajien koulutuksen tunnettuutta työpaikoilla. Yhteistyöprojektit edellyttävät kirjattuja sopimuksia sekä selvää vastuunjakoa.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen vakiinnuttaminen oppilaitoksen toimintatavaksi

Oppilaitoksessa voidaan vakiinnuttaa käytäntö, jonka mukaan oppilaitoksen edustaja sopii työpaikan kanssa jo työssäoppimissopimusta tehtäessä siitä, että työpaikkaohjaaja osallistuu koulutukseen tietynä ajankohtana. Tapa on todettu toimivaksi. Se vaatii opettajilta sitoutumista ja innostavaa otetta.



5



Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisällöt

Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöjen rakentamisen perusteet on kuvattu työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteissa. Niiden pohjalta koulutuksen toteuttajat voivat tarkentaa ja painottaa sisältöjä osallistujien työympäristön ja osaamistarpeiden mukaan.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa

- koulutusohjelman sisällöt noudattavat työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden sisältöjä:
 - I Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö
 - II Opiskelijalähtöinen ohjaaminen
 - III Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen
 - IV Opiskelijan arviointi työpaikoilla
- koulutuksen pääsisältöjen valinta ja painotukset tehdään ja perustellaan ryhmäkohtaisesti.
- kouluttajat valitaan sisältöjen painotusten pohjalta tarkoituksenmukaisesti.

Käsillä olevan julkaisun sisällöt on tässä luvussa ryhmitelty Opetushallituksen vuonna 2004 uudistamien työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden mukaisesti. Työpaikkaohjaajien koulutusprojekteissa koulutus on pääosin toteutettu Opetushallituksen vuonna 2000 vahvistamien työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden mukaisesti.

5.1 *Koulutusohjelman sisältö:* *Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö*

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on tavoitteena, että työpaikkaohjaaja tuntee ammatillisen koulutuksen yleisen rakenteen ja erilaiset koulutuksen järjestämisuodot omalla alallaan. Tavoitteena on myös, että työpaikkaohjaaja hahmottaa oman alansa ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteet sekä osaa kehittää ammatillista koulutusta työelämälähtöiseen suuntaan ja suunnitella työssäoppimista ja näyttöjä omalla työpaikallaan. (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004.)

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa näihin tavoitteisiin on pyritty käsittelemällä seuraavia sisältöjä.

Ammatillinen koulutus

Jotta työpaikkaohjaaja ymmärtäisi, mistä työssäoppimisessa on kyse, ja jotta hän hahmottaisi oman roolinsa oppimisen edistäjänä, on tärkeää, että koulutuksissa käsitellään ammatillista koulutusta ja laajemmin suomalaista koulutusjärjestelmää. Kokemusten mukaan koulutusjärjestelmä on vieras työpaikkojen edustajille ja useilla heistä saattaa vielä olla kuva koulutusjärjestelmästä sellaisena, kuin se oli heidän opiskeluaikanaan. Toteutettujen koulutusten perusteella epäselvyyksiä voi olla seuraavissa asioissa:

- Tutkintojen nimikkeet saattavat olla uusia.
- Ammatillisen koulutuksen jakautuminen niin sanottuun nuorten koulutukseen, oppisopimuskoulutukseen ja aikuisten näyttötutkintoihin voi olla epäselvä.
- Ammatillisen koulutuksen toisen asteen ja ammattikorkeakoulutuksen ero voi olla sumea. Tämä koskee erityisesti sellaisia aloja, joilla koulutusohjelmat aiemmin olivat opistotasoisia, esimerkiksi merkonomit – tradenomit.

Työpaikkaohjaajien koulutusprojekteissa ammatillista koulutusta on käsitelty koulutusjärjestelmää ja työssäoppimista koskevan materiaalin avulla. Materiaalia on koottu mm. Työssäoppimisen tietopalvelu Tonetista ja Opetushallituksen www-sivuilta. Samalla osallistujia on ohjattu omatoimisesti tutustumaan ja hyödyntämään Internetissä olevaa työssäoppimiseen liittyvää materiaalia.

Kokemusten mukaan pelkkä materiaalin jakaminen ei riitä, vaan materiaalin lukeminen kannattaa ohjeistaa esimerkiksi tehtävien avulla. Hyviä kokemuksia koulutusjärjestelmän käsittelystä on saatu, kun on koottu materiaalipaketti, jota on koulutuksen eri vaiheissa ohjattu lukemaan. Ohjattu lukeminen ja asioiden käsittely on tapahtunut ennako- tai välitehtävien avulla ja koulutuspäivien aikana.

Opetusmateriaaleina ammatillisen koulutuksen käsittelyssä ja havainnollistamisessa on käytetty mm. seuraavia aineistoja:

- suomalainen koulutusjärjestelmäkaavio selityksineen
- Opetushallituksen esite ammatillisista perustutkinnoista
- oppilaitoskohtaiset materiaalit
- ammatillisen koulutuksen keskeinen sanasto.

Parhaimmillaan sisältöalueen käsittely vahvistaa työpaikkaohjaajien roolia ammatillisen koulutuksen toteuttajina.

Opetussuunnitelman perusteet ja opetussuunnitelma

Opiskelijan tutkinnon opetussuunnitelma luo perustan koko ammatilliselle peruskoulutukselle ja siten myös työssäoppimiselle. Sen vuoksi työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutuksessa on mietittävä, miten opetussuunnitelmia käydään läpi ja miten ne tehdään tutuiksi työpaikkaohjaajille.

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on tärkeää ”tulkata” opetussuunnitelmia työpaikkaohjaajille. Kouluttajat toimivat eräänlaisina opetussuunnitelmien tulkkeina. On tärkeää, että työpaikkaohjaajien koulutuksessa konkretisoidaan, miten työpaikkojen edustajat voivat luontevasti omalla osaamisellaan osallistua opetussuunnitelman toteuttamiseen.

Opetussuunnitelmien selkeyttämiseksi on tärkeää, että koulutuksessa tuodaan esiin seuraavat asiat:

- Opetussuunnitelman perusteet ovat valtakunnallisia normeja, joissa ilmaistaan koulutuksen päälinjaukset eri aloilla.

- Opetussuunnitelma on paikallinen tarkennus ja tulkinta opetussuunnitelman perusteista, ja siihen kytkeytyvät myös tutkintokohtaiset ratkaisut juuri kyseisellä paikkakunnalla / kyseisessä oppilaitoksessa.
- Esitellään opetussuunnitelmaan liittyvät käsitteet.

Hyviä käytäntöjä sisältöalueen kouluttamisessa ovat seuraavat:

- Työpaikkaohjaajat saavat luettavakseen opetussuunnitelmia koskevaa aineistoa, esimerkiksi opetussuunnitelman tutkintokohtaiset perusteet ja aineistoon liittyvät tehtävät joko ennakkoon tai lähijaksoilla.
- Opetussuunnitelmia käydään läpi lähijaksoilla alakohtaisissa opettajien vetämissä pienryhmissä.
- Opetussuunnitelmaa käydään läpi, kun opettajat käyvät työpaikoilla.
- Työpaikkaohjaajat saavat tehtäväkseen ottaa yhteyttä oppilaitokseen ja selvittää opetussuunnitelmaan liittyviä asioita.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Osallistajat saivat käyttöönsä kirjan Eläköön opetussuunnitelma (2001. Helsinki: Opetushallitus). Kirjaa käytettiin koulutuksen opetussuunnitelmaosuudessa. Osallistajat saivat seuraavan tehtävän:

- Sivuilla 86–90 on lyhyesti kuvattu työssäoppimiseen liittyviä asioita. Lue aineisto ja valmistelee mahdollisia kysymyksiä lukemasi perusteella.
- Sivuilla 166–167 olevassa taulukossa on esitelty opintoihin kuuluvan ns. ydinosaamisen keskeisiä osa-alueita. Pohdi yhdessä työtovereittesi kanssa alustavasti, miten voitte edistää näiden ydinosaamiseen kuuluvien taitojen oppimista työpaikallanne?
 - Oppimistaidot
 - Ongelmanratkaisutaidot
 - Vuorovaikutus- ja viestintätaidot
 - Yhteistyötaidot
 - Eettiset ja esteettiset taidot

Asioita käsiteltiin ensimmäisenä koulutuspäivänä yhteistoiminnallisena työskentelynä. (TYPA-projekti, Educa-Instituutti Oy)



Opetussuunnitelmaan tutustuttiin työpaikkaohjaajakoulutuksen ensimmäisessä lähiopetuspäivässä, johon osallistui myös opettajia. Osallistujista muodostettiin alakohtaisia ryhmiä, joissa opettajat käsittelivät alan opetussuunnitelmaa työpaikkaohjaajien kanssa pienryhmissä. Lisäksi opettajat ovat käyneet opetussuunnitelmaa läpi työpaikkaohjaajien kanssa työpaikoilla käydessään. (Terttu-projekti, Kuntoutussäätiö)



Työpaikkaohjaajia kannustetaan olemaan yhteydessä oppilaitoksiin lähiopetuksen ulkopuolella, ja mm. koulutuksen ennakkotehtävänä on yhteydenotto oppilaitokseen. Kokemusten mukaan tällaisen tehtävän toteuttaminen onnistuu parhaiten silloin, kun työpaikkaohjaajilla on aikaisempia suhteita oppilaitoksiin. Sen sijaan niille työpaikkaohjaajille, joilta aikaisemmat suhteet ja kokemukset oppilaitoksista puuttuvat, voi ainakin ennakkotehtävänä toteutettu yhteydenottotehtävä muodostua kynnykseksi. Tällöin työpaikkaohjaajat ovat etsineet tietoa työssäoppimisesta oppilaitoksen www-sivuilta. (Työssäoppiminen kansalaisjärjestöissä -projekti, Nuorten akatemia ry)

Työssäoppimisen ja näyttöjen suunnittelu ja organisointi

Työssäoppimista ja näyttöjen suunnittelua ja organisointia kannattaa koulutuksessa käsitellä tekemällä todellinen suunnitelma ja muita soveltavia tehtäviä. Kokemusten mukaan tehtävistä on eniten hyötyä silloin, kun koko työyhteisö osallistuu niiden tekemiseen. Näin varmistetaan koko työpaikan valmistautuminen työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttamiseen.

Myös näyttöjen toteuttamista on jo käsitelty jonkin verran työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Työssäoppijan ohjaus perustuu opiskelijalle laadittuun työssäoppimisen suunnitelmaan. Olennaista aihealueen käsittelyssä on työelämäyhteistyö.

Sisällön käsittelyssä ovat käytössä olleet mm. seuraavat aineistot:

1. Lomakkeet ja mallit työssäoppimissuunnittelusta
2. Oppaat työssäoppimisesta

Työssäoppimisesta on ilmestynyt mm. kehittämisprojektien tuloksena useita oppaita, joita voi käyttää hyväksi, kun työpaikkaohjaaja laatii suunnitelmaa. Oppaana voi käyttää esimerkiksi työmarkkinajärjestöjen julkaisemia työssäoppimisen oppaita, kuten ”Työssäoppimisen opas työpaikoille”, joka on Ope-

tusalan ammattijärjestön, opetusministeriön, Palvelutyönantajien, Suomen Ammattiliittojen Keskusjärjestön, Suomen Opinto-ohjaajien, Taloudellisen tiedotustoimiston, Teollisuuden ja Työnantajain keskusliiton sekä Toimihenkilökeskusjärjestö STTK:n yhteisjulkaisu.

3. Muut työssäoppimisen tukimateriaalit:

Taloudellisen tiedotustoimiston Vetolava-projektin julkaisut ”Työssäoppijan ohjaus ja arviointi työpaikalla – opas yrityksille” sekä ”Työssäoppimisprosessin kehittäminen ja arviointi -opas oppilaitoksille ja yrityksille”.

Hyviä käytäntöjä sisältöalueen kouluttamisessa:

Työssäoppimissuunnitelman laatiminen

Työssäoppimissuunnitelman laatiminen käytännössä on hyvä tapa tutustua työssäoppimisen suunnitteluun. Yleensä osallistujille annetaan tehtäväksi laatia työssäoppimissuunnitelma joko yksin tai pareittain taikka pienryhmissä. Jos koulutuksessa on samasta organisaatiosta useita työpaikkaohjaajia, suunnitelman voi laatia työpaikka- tai yksikkökohtaisena. Yksittäiset osallistajat voivat laatia suunnitelman työyhteisönsä kanssa, minkä jälkeen suunnitelmia voidaan käydä läpi yhteisillä koulutuspäivillä pienryhmissä. Suunnitelmat voidaan julkaista myös verkossa, jolloin koulutusryhmän osallistajat voivat kommentoida suunnitelmia myös sähköisesti.

Esimerkki toteutustavasta:

TYÖSSÄOPPIMISEN SUUNNITELMA

Laadi todellinen tai kuvitteellinen suunnitelma työssäoppimisen toteutuksesta yrityksessäsi/työpaikallasi.

TAVOITE:

Työpaikkaohjaaja tunnistaa ammatillisen koulutuksen yritys- ja työyhteisökohtaisen soveltamisen mahdollisuudet ja osaa käyttää henkilökohtaista opiskelusuunnitelmaa (HOPS) ammatitaidon rakentamisen ja kehittämisen välineenä.

OHJEET:

- Valitse ammatti/tutkinto/toimenkuva, jonka työssäoppijoita sinä ohjaat työyhteisössäsi.
- Jäsennä ammattiosaaminen työtehtäviksi. Mieti tehtävien tekemisessä tarvittavia tietoja ja taitoja.
- Suunnittele työssäoppimisen toteutus työympäristön ja oppijan tarpeita vastaavaksi oppimistehtävien avulla.
- Mieti johdonmukainen aikataulu, jonka mukaan oppiminen työpaikalla voisi tapahtua.
- Palauta tehtävä seminaaripäivään.

Tehtävän liitteenä on erilaisia mallipohjia työssäoppimisen suunnitelmasta. (Sorvi & Pulpetti -projekti, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus)

Mitä työpaikalla voi oppia? -pohdinta

Kun työssäoppimisympäristöä mietitään työssäoppimisen suunnittelun näkökulmasta, tärkeää on pohtia, mitä työpaikassa ylipäättään on mahdollisuus oppia.

Esimerkkejä toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajat pohtivat työpaikkakohtaisissa ryhmissä, mitä heidän työpaikassaan voi oppia, ja kouluttaja kirjaa esitetyt ajatukset. Kun ensimmäinen aivoriihi on valmis, kouluttaja tekee tiivistelmän, joka jäsennetään opetussuunnitelman mukaan seuraavaan tapaan:

- Työmenetelmät
- Työvälineet
- Materiaalit
- Työprosessi
- Työn perustana oleva tieto
- Työturvallisuus
- Ydinosaaminen
- Yhteiset painotukset

Tehtyä tiivistelmää käytetään työpaikalla työssäoppimisen suunnittelun apuna. (useat projektit)



Mitä työpaikalla voi oppia? -kysymystä pohditaan yhteistoiminnallisena työskentelynä seuraavasti:

- Osallistujat pohtivat asiaa ensin yksin ja kirjoittavat liimalapulle yhden asian yhtä lappua kohden.
- Osallistujat jaetaan pienryhmiin, joissa laput kootaan, järjestetään ja otsikoidaan.
- Kouluttaja laatii tiivistelmän ja kehittelee pohdinnat edelleen lomakkeeksi. Työpaikkaohjaajat voivat käyttää lomaketta hyväkseen, kun työpaikalla mietitään, mitä on mahdollista oppia. Lomake on avuksi myös silloin, kun työssäoppijan kanssa mietitään ja suunnitellaan hänen työssäoppimistaan.

(Useat projektit)



Osallistujat vastaavat koulutuspäivässä jaetun aineiston pohjalta kirjallisesti seuraavaan kysymykseen: "Millainen työpaikkasi on sinun mielestäsi työssäoppimispaikkana? Mainitse ne asiat, jotka mielestäsi toimivat hyvin. Mieti myös, mitä kehittämiskohteita huomaat työpaikallasi." (Työpaikkaohjaajien koulutus -projektit, Turun Ammatti-instituutti, aikuiskoulutus)

Työssäoppimista ohjaavat sopimukset

Työssäoppiminen perustuu työpaikan ja oppilaitoksen väliseen sopimukseen, jonka avulla varmistetaan työssäoppimisen toteuttaminen annettujen säädösten, määräysten, alan sopimusten sekä työsuojelu- ja työturvallisuusohjeiden mukaisesti. Sopimusten käsittely on tärkeää, jotta työpaikkaohjaajat ja myös työpaikkojen muu henkilöstö olisivat selvillä työssäoppimisen vastuukysymyksistä. Tämä korostuu monilla aloilla erityisesti työturvallisuuteen ja -suojeluun liittyvissä asioissa.

Kun työpaikkaohjaajia on koulutettu, sopimusten käsittelyssä on ollut nähtävissä erilaisia vaiheita. Varsinkin työssäoppimisen alkuaikoina sopimuksia on työpaikkaohjaajien koulutuksissa käsitelty hyvin laajasti ja yksityiskohtaisesti. Koulutuksissa on esitelty erilaisia sopimusmalleja ja tarkasteltu niiden soveltuvuutta työpaikkojen kanssa tehtäviksi sopimuksiksi. Kun työssäoppiminen ja siihen liittyvät käytännöt ovat vakiintuneet, myös sopimuskäytännöt ovat yhtenäistyneet. Yleinen käytäntö on, että sopimus pohja on muokattu Tonet-sivuilla olevan mallin mukaiseksi. Sopimusten yhtenäistäminen ja jo luodut käytännöt vaikuttavat siihen, että koulutuksessa on voitu käsitellä jo olemassa olevia sopimuksia ja pohtia niiden pohjalta, mitä eri osapuolten tehtävät käytännössä tarkoittavat.

5.2 *Koulutusohjelman sisältö: Opiskelijälähtöinen ohjaaminen*

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja osaa luoda opiskelijoille mahdollisuuksia oppia ja hankkia tietoa erilaisin tavoin, kehittää yksilöllisiä työssäoppimistilanteita lähtökohdiltaan erilaisille opiskelijoille ja toimia ristiriitatilanteissa rakentavana ratkaisijana (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004).

Tärkeänä lähtökohtana työssäoppimisen opiskelijälähtöisessä ohjaamisessa on, että ohjaaja tunnistaa opiskelijoiden erilaiset opiskelutavat ja osaa hyödyntää tätä tietoa suunnitellessaan opiskelijan ohjausta. Hyväksi tavaksi tuoda asia esille on koulutuksessa havaittu työpaikkaohjaajien oppimistyylistien tekeminen. Oppimistyylistesti auttaa työpaikkaohjaajaa havaitsemaan oman tapansa oppia. Oppimistapojen erilaisuuden havainnollistamiseksi on tärkeää, että koulutusryhmässä keskustellaan siitä, minkälaisia oppimistyyliä ryhmässä on ja miten oppimistyylien erilaisuus vaikuttaa työpaikalla ja ennen kaikkea ohjaamisessa. Tämä on johtanut usein myös syvällisempään keskusteluun aiheesta ”millainen minä olen ohjaajana”. Työpaikkaohjaajien koulutuksissa on käytetty mm. Kolbin, Dunn ja Dunnin sekä Prashnigin testejä, joita on myös sovellettu koulutuksissa.

Esimerkkejä toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajat saavat täytettäväkseen oppimistyylistin, joka perustuu Kolbin kokemuksellisen oppimisen teoriaan. Kukin osallistuja ohjataan täyttämään testi itsenäisesti joko lähipäivän aikana tai etätehtävänä. Testi auttaa jokaista osallistujaa muodostamaan kuvan omasta oppimisestaan. Testin tulokset voidaan ensin käydä läpi pienryhmässä ja keskustella, miltä testin tulos vaikutti ja millaisia tuloksia muut ryhmässä saivat. Kolbia mukailien laaditun testin mukaan oppimistyyliä on neljä päätyyppiä:

- osallistuva kokeilija
- konkreettinen kokija
- abstrakti käsitteellistäjä
- pohdiskeleva havainnoija.

Kouluttaja ohjaa keskustelua siihen, kuinka ihmiset oppivat eri tavoin ja miten tämä pitää huomioida ohjaamisessa ja opettamisessa. Keskustelua voi ohjata seuraavien kysymysten avulla:

- Millainen on sinun oppimistyylysi?
- Millaisia oppimistyylyjä olet havainnut työssäoppijoilla?

(Useat projektit)



Oppimisen käsittelyssä on käytetty todellisuuteen perustuvia tapauksia työssäoppijoiden tavasta omaksua asioita. Tapauksissa voidaan kärjistää eri oppimistyyliä. Tavoitteena on saada aikaan keskustelua erilaisista oppimistavoista ja niiden vaikutuksesta ohjaamiseen. (Sorvi & Pulpetti -projekti, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus).



Oppimistyylien käsittelyssä on käytetty kunkin omaa oppimista koskevaa pohdintatehtävää: "Mieti omaa oppimistasi ja sitä, miten itse opit parhaiten. Palauta sitten mieleesi jokin onnistunut oppimiskokemus, jolloin opit helposti sen, mikä oli tarkoituskin. Kirjoita asia ja tilanne ylös:

- Miten itse toimit, ja mitä teit oman oppimisesi edistämiseksi?
- Mieti, mitkä muut asiat/i ihmiset/tekijät vaikuttivat hyvään oppimistulokseesi.
- Muistele, millaisia tuntemuksia ja tunteita oppimiseen liittyi."

(Terttu-projekti, Kuntoutussäätiö)

Opiskelijälähtöisen ohjaamisen sisältöjä on käsitelty mm. seuraavien aineistojen avulla:

- Artikkeleita oppimisesta ja oppimistyyleistä sekä oppimistyylytestit
- Ohjaamista käsittelevät artikkelit ja oppaat, kuten Tarja Mykrän Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä (2003. Helsinki: Educa-Instituutti Oy).

Vuorovaikutus ohjaamisessa

Työpaikkaohjaaja luo avoimella viestinnällä ja vuorovaikutustaidoillaan myönteistä ja motivoivaa ilmapiiriä. Hän toimii yhteistyössä sekä opettajan että opiskelijan kanssa. Hän toimii oikeudenmukaisesti ja nuoren ajatusmaailmaa ja elämäntilannetta ymmärtäen. (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004.)

Ohjaustilanteiden käsittely konkreettisten harjoitusten ja esimerkkien avulla on avannut ohjaamista käytännönläheisesti. Useissa koulutuksissa on käsitelty erilaisia vuorovaikutuksellisia ohjaustyyliä, joita on harjoiteltu toteuttamalla erilaisia ohjaustilanteita.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Etätehtävä: Kuvaile jokin ohjauskeskustelutilanne ja pohdi sitä tarkastelemalla (aineiston perusteella), mitä ohjauksen työvälineitä ja tyynejä käytit.

- Pohdi käyttämiesi välineiden ja tyylien toimivuutta ko. tilanteessa.
- Mitä olisit voinut tehdä tai mitä teit tilanteeseen sopivasti toisin?

(Erilaisuus voimavarana – Kulttuuritietoinen työpaikkaohjaajakoulutus -projekti, Amiedu)



Lähijakson aikana osallistujat pohtivat ensin kukin itse, millaisia ohjaustilanteita he pitivät vuorovaikutuksen näkökulmasta vaikeina. Sen jälkeen osallistujat keskustelivat pienissä ryhmissä vaikeiksi koetuista tilanteista ja valitsivat 1–2 tilannetta, joihin etsittiin erilaisia ratkaisuja. Ratkaisuvaihtoehtoja pohdittiin yhdessä, ja joissain tapauksissa tilanteista rakennettiin roolipelit. Roolipeleillä havainnollistettiin vuorovaikutuksen osatekijöitä ja ohjaajan toiminnan vaikutuksia. (TYPA-projekti, Educa-Instituutti Oy)

Monet työpaikkaohjaajat ovat maininneet palautteissaan, että ohjaamisen vuorovaikutukseen liittyvistä asioista on hyötyä opiskelijan ohjaamisen lisäksi myös muissa työtilanteissa, työyhteisössä toimimisessa, sekä elämässä yleensä.

Nuoren opiskelijan kohtaaminen

Kun työpaikkaohjaajien koulutuksissa käsitellään nuoren opiskelijan kohtamista ja ohjausta, yksi tärkeimmistä kysymyksistä on, miten työpaikkaohjaajat saavat tietoa opiskelijan oppimis- ja omaksumistavoista ja miten tätä tietoa voidaan hyödyntää ohjauksessa. Usein työpaikkaohjaajaa auttaa se oivallus, että opiskelijat ovat erilaisia: toinen tarttuu uuteen asiaan nopeammin ja toinen verkkaisemmin. Toiset oppivat tekemällä, toiset katsomalla ja toiset kuuntelemalla jne.

Nuoren elämässä tapahtuu monia asioita, jotka voivat vaikuttaa työssäoppimiseen. Työpaikkaohjaaja on opiskelijan tuki ja turva työpaikalla. On tärkeää, että ohjaaja on tietoinen työssäoppijan yksilöllisistä tarpeista. Kun työpaikkaohjaaja ja opiskelija aloittavat ohjaussuhteen, työpaikkaohjaaja voi hankkia tietoa opiskelijasta esimerkiksi oppimistyylylitestin avulla. Testi lisää työpaikkaohjaajan tietämystä myös siitä, miten hän voi säädellä omaa ohjaamistaan suhteessa opiskelijan tarvitsemaan tukeen. Joskus tarvitaan kädestä pitäen -ohjausta ja

joskus riittää, että ohjaaja on tilanteessa mukana taustalla. Opiskelijan opintojen edetessä päästään usein tilanteeseen, jossa opiskelija voi tehdä asioita itsenäisemmin. Ohjauksen tarpeen ja ohjaussuhteen mukauttamista on suositeltavaa käsitellä työpaikkaohjaajien koulutuksessa.

Koulutuksissa on käsitelty nuoren kohtaamista myös perehdytyksen näkökulmasta. Tällöin on mietitty, mitä asioita nuorelle kannattaa kertoa etukäteen työpaikan pelisäännöistä ja tavoista. Usein työpaikkaohjaajat huomaavat sen, että nuoret opettelevat työssä olemista yleensä. Tämä kannattaa ottaa koulutuksessa esille työssäoppijan perehdytystä käsitellessä.

Usein työpaikkaohjaajat tarvitsevat koulutuksissa tietoa siitä, miten vaikeat asiat otetaan puheeksi ja miten niistä annetaan palautetta. Tätä varten koulutuksissa on käsitelty erilaisia tapoja, joiden avulla ohjaaja voi tarttua asioihin ja ottaa asiat nuoren kanssa puheeksi. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on kiinnitetty asiaan huomiota ja kokeiltu roolipelien avulla tilanteiden ohjaamista.

Erityistä tukea ja ohjausta tarvitsevien opiskelijoiden ohjaaminen

Kaikessa työpaikkaohjaajien koulutuksessa on tärkeää painottaa, että työssäopijat oppivat eri tavoin, ja se vaikuttaa ohjaamiseen. Osalla työssäoppijoista voi lisäksi olla erityisen tuen ja ohjauksen tarve.

Työssäoppijoista noin 20–25 prosentilla arvellaan olevan jonkinasteisia vaikeuksia oppimisessa (Lehtoranta, Leivo ja Haapasalo 2003). Oppimisvaikeuksia on monenlaisia, ja ne ilmenevät erilaisissa toiminnoissa. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on tärkeää ottaa esille erilaisia oppimisen tapoja. Erityisesti on pohdittava, miten työpaikkaohjaaja voi tukea erilaista oppijaa. Terttu-projektissa on laadittu työpaikkaohjaajien koulutuksen perusaineistoksi Pirjo Lehtorannan, Harri Leivon ja Seija Haapasalon opas *Miten ohjaat työssäoppijoita* (2003. Helsinki: Kuntoutussäätiö). Julkaisussa on yhtenä keskeisenä teemana oppimisvaikeudet työssäoppimisjaksolla.

Seuraavaan on koottu Kuntoutussäätiön Terttu-projektin työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalista erilaisia oppimisvaikeuksia, joita opiskelijoilla voi olla ja jotka työpaikkaohjaajien koulutuksessa on syytä ottaa huomioon:

- lukemisen ja kirjoittamisen erityisvaikeudet
- luetun ymmärtämisen vaikeudet

- erilaiset tarkkaavaisuuden vaikeudet, joihin voi liittyä myös hahmottamisen ja motoriikan vaikeuksia
- matematiikan oppimisvaikeudet
- lyhytaikaisen eli ns. työmuistin kapeus.

Erilaisiin sairauksiin ja vammoihin liittyy piirteitä, jotka voivat vaikuttaa työn tekemiseen tai sen oppimiseen työpaikoilla. Työpaikkaohjaajan on hyvä olla tietoinen työssäoppijan mahdollisista sairauksista tai erityisen tuen tarpeesta voidakseen parhaalla mahdollisella tavalla tukea työssäoppijaa. (Lehtoranta, Leivo ja Haapasalo 2003.)

Terttu- ja Terttu 2-projektin toimijoiden mukaan työpaikkaohjaajien koulutuksessa olisi hyvä painottaa seuraavia teemoja, kun on kyseessä erityisryhmien työssäoppiminen:

- Perusteellinen ennakkovalmistautuminen työssäoppimisjakson alussa on tarpeen.
- Työpaikalla pitää olla erityisen tuen tarpeessa olevasta opiskelijasta ennakkotietoa tavallista enemmän.
- Tarvitaan tietoa erityisen tuen tarpeista ja niiden havainnollistamisesta konkreettisten esimerkkien avulla.
- Pohditaan tapoja keskustella opiskelijan kanssa tämän erityisyydestä.
- Opettajille: pohditaan, miten erityisen tuen tarpeisiin liittyviä asioita voi/pitää käsitellä opiskelijoiden kanssa ennen työssäoppimisjaksoa.
- Työssäoppimisjakson välivaiheessa opettajan on pidettävä työpaikkaan tavallista työssäoppimisjaksoa enemmän yhteyttä. Molemminpuolista yhteydenpitoa tarvitaan, koska se tukee ja luo turvallisuuden tunnetta opiskelijalle.
- Kaiken kaikkiaan tärkeitä ovat konkreettiset esimerkit toimintatavoista erilaisten oppijoiden kanssa / erilaisissa ongelmatilanteissa.
- Työssäoppimisjakson loppuvaiheessa palaute on erityisen tärkeää.

Lisätietoja työpaikkaohjaajien koulutuksista, joissa on painotettu erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjausta, voi tiedustella mm. seuraavilta projektien toteuttajilta:

- Kiipulan ammattiopisto, puhelin (03) 68 521. Erityisopiskelijoiden työssäoppimisen kehittäminen -projekti.
- Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä, puhelin (02) 550 400. Työelämään-projekti.
- Kuntoutussäätiö, puhelin (09) 53 041. Terttu-projekti – Työpaikkaohjaajien koulutus erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen tukemiseksi ja TERTTU 2. Työpaikkaohjaajien koulutus, jossa huomioidaan erityistä tukea tarvitsevien työssäoppijoiden tarpeita -projektit.
- Perttulan erityisammattikoulu, puhelin (03) 61 061. Työteri-projekti.
- Turun kristillinen opisto, puhelin (02) 412 3500. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma kuulovammaisten parissa työskenteleville -projekti.

5.3 Koulutusohjelman sisältö: Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja osaa perehdyttää opiskelijan työhön, ohjata työssäoppimista ja toteuttaa näyttöjä tehtyjen sopimusten mukaisesti ja vakiinnuttaa työssäoppimisen osaksi työyhteisönsä toimintaa yhteistyössä työnantajansa kanssa (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004).

Opiskelijan perehdyttäminen ja tuki

Työpaikkaohjaaja perehdyttää opiskelijan työssäoppimisjaksolla työpaikan työtehtäviin, työkuulttuuriin ja työpaikan sääntöihin sovitulla tavalla. Hän ohjaa opiskelijan oppimista tavoitteiden mukaisesti. Opiskelijan ohjauksessa hän huomioi alan työsuojelu- ja turvallisuusohjeet ja kannustaa opiskelijaa oman työn vaara- ja haittatekijöiden arviointiin ja poistamiseen sekä ilmoittamiseen työpaikalla. Työpaikkaohjaaja valmentaa opiskelijaa näyttöön sekä ohjaa ja tukee opiskelijaa näytön aikana sovitujen periaatteiden mukaisesti. (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004.)

Opiskelijan perehdyttämisen tavoitteena on paitsi työsuojelu- ja työturvallisuusohjeiden omaksuminen myös opiskelijan tutustuttaminen työpaikan työtehtäviin, kulttuuriin ja sääntöihin.

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa perehdyttämisen käsittely kannattaa aloittaa miettimällä, mitkä ovat ne asiat, joihin opiskelija perehdytetään työso-oppimisen alussa. Asioista kannattaa laatia muistilista. Perehdyttämistä varten kannattaa laatia työpaikkakohtainen suunnitelma. Perehdyttämissuunnitelmaa varten jäsennetään seuraavat asiat:

- Mihin asioihin perehdytetään?
- Miten asiat jaksotetaan?
- Kuka perehdyttää?
- Milloin perehdytys tehdään?
- Miten seurataan perehdyttämissuunnitelman toteutumista?

Mm. seuraavat asiat ovat kokemusten mukaan tärkeitä, kun mietitään perehdyttämistä työpaikkaohjaajien koulutuksessa:

- työpaikan perustiedot: koko, henkilöstö, historia, osoitteet ja puhelinnumerot
- työpaikan pelisäännöt ja toimintatavat sekä työhöntuloajat ja pukeutuminen
- käyttäytyminen eri tilanteissa
- työtehtäviin perehdytys
- työturvallisuus- ja työsuojeluohjeet ja -määräykset eri aloilla.

Perehdyttämissuunnitelma kannattaa laatia muodoltaan sellaiseksi, että sitä on helppo seurata. Siihen voidaan esimerkiksi merkitä, milloin jokin toimenpide on suoritettu.

Kokemusten mukaan kaikissa työpaikoissa ei ole olemassa työpaikkakohtaista perehdytysuunnitelmaa, ja siksi suunnitelman laatiminen on koettu myös koko työpaikkaa hyödyttäväksi.

Esimerkkejä toteutustavasta:

Opiskelijan perehdytysuunnitelman laadinta on välitehtävä, joka ohjeistetaan ja pohjustetaan lähipäivien aikana. Tehtävässä esitetään kysymysten avulla ne asiat, jotka suunnitelmassa on otettava huomioon. Suunnitelma laaditaan paperille tai esimerkiksi verkossa olevaan valmiiseen pohjaan. Suunnitelma voidaan tehdä yksin, pareittain tai pienryhmissä. Suunnitelma pyydetään palauttamaan kouluttajalle, ja/tai se käydään läpi yhdessä koulutuspäivän aikana. (Useat projektit)



Etätehtävä:

A. Suunnittele omaan toimipisteeseesi malli työssäoppijoiden vastaanottamiseksi. Laadi teemalista tai haastattelulomake niistä asioista, joista omassa työpisteessäsi pitää keskustella opiskelijan kanssa heti työssäoppimisjakson alussa.

B. Mieti aihe henkilökohtaiselle projektille. Projektin voi tehdä myös pareittain, pienessä ryhmässä tai yhteistyönä opettajan tai työnantajan kanssa. Se voi olla esim. työssäoppimissuunnitelman tai perehdytysohjelman laadinta yrityksesi tarpeisiin tai jotain muuta tarpeellista. (Terttu-projekti, Kuntoutussäätiö)



Lennonjohtajille kehitettiin perehdyttämisineisto, jonka avulla voidaan varmistaa tärkeimpien asioiden yhdenmukainen ohjaus eri lentoasemilla. Aineiston avulla työpaikkaohjaajat voivat varmistaa myös turvallisuuden liittyvien asioiden käsittelyn ja opitut asiat. (Typa-projekti, Educa-Instituutti Oy)

Työturvallisuuden perehdytettäessä ovat työssäoppimista koskevat säädökset ja määräykset sekä työsuojelu- ja työturvallisuusohjeet keskeisiä. Monilla aloilla on kehitetty aineistoja työturvallisuusasioiden ohjaukseen. Myös valtakunnallisesti on jo saatavilla aineistoja, jotka auttavat juuri kyseisen alan työssäoppimiseen liittyvien työturvallisuusnäkökohtien huomioimisessa (mm. sosiaali- ja terveysala ja catering-ala). Lisäksi on työssäoppimisen kehittämissuunnitelmia, joissa keskitytään työturvallisuuden liittyvien asioiden käsittelyyn ja niihin liittyvien aineistojen kehittämiseen (mm. Työssäoppimisen työturvallisuus-projekti, Seinäjoen ammattioppilaitos; Työssäoppimisen arviointi ja ohjaajakoulutusprojekti, Sähköinfo Oy; Rakennusalan työturvallisuuden ja -terveyden tietopankki, Työterveyslaitos). Näitä aineistoja voidaan luontevasti hyödyntää jatkossa työpaikkaohjaajien koulutuksissa.

Työyhteisö oppimisympäristönä

Työpaikkaohjaaja kehittää työpaikallaan työssäoppimiselle myönteistä ilmapöytä. Hän tiedottaa työssäoppimisesta työpaikalla ja perehdyttää työpaikan muuta henkilökuntaa ja yhteistyötahoja työssäoppimiseen ja näyttöihin yhteistyössä työnantajansa kanssa. Lisäksi työpaikkaohjaaja varmistaa opiskelijan työpaikan turvallisuuden oppimisympäristönä ja kehittää sitä alan työsuojelu- ja turvallisuusohjeiden mukaisesti hyödyntäen työpaikan työturvallisuusorganisaatiota. (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004.)

Työpaikkaohjaajien koulutuksissa on esitelty ajatus, että vaikka työpaikkaohjaaja on nimetty vastuulliseksi ohjaajaksi, koko työyhteisö toimii työssäoppijan ohjaajana. Jotta periaate toteutuisi käytännössä, on koulutuksissa otettu työpaikkaohjaajien työyhteisöt mukaan mm. siten, että ohjeeksi on annettu tehdä työpaikkaohjaajakoulutuksen tehtäviä yhdessä työyhteisön kanssa.

5.4 *Koulutusohjelman sisältö: Opiskelijan arviointi työpaikoilla*

Työpaikkaohjaajan tulee osata arvioida työssäoppimista ja näyttöjä laadukkaasti ja työelämän osaamisvaatimuksia painottaen sekä antaa opiskelijalle kannustavaa palautetta.

Työpaikkaohjaaja arvioi opiskelijan ammattitaitoa ennalta sovittujen arvioinnin kohteiden ja kriteerien mukaan niin, että ammatillisen koulutuksen opiskelija-arvioinnin periaatteet toteutuvat. Hän antaa palautteen kannustavasti opiskelijan iän ja kehitymässä olevat valmiudet huomioiden. Hän edistää opiskelijan ammatillista kasvua. Työpaikkaohjaaja osaa tuoda arviointikeskusteluissa esille työelämän näkökulman ja osallistua arviointiin liittyvään dokumentointiin. (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004.)

Työssäoppimisen arviointi on asia, johon työpaikkaohjaajat erityisesti kaipaavat tukea koulutuksista saatujen palautteiden perusteella. Kokemusten mukaan arviointi herättää työpaikkaohjaajissa helposti muistoja heidän omilta koulutusajoiltaan, jolloin arvioinnin periaatteet olivat erilaisia kuin nykyisin. Työpaikkaohjaajat voivat myös kokea arvioinnin liian vaativana tehtävänä, jos työpaikkaohjaajan omaa tehtävää arvioinnissa ei ole käsitelty riittävän selkeästi.

Koulutuksissa kannattaa selvästi mainita, että opiskelijan arviointi sisältää kaksi vaihetta. Nämä ovat opiskelijan kehitystä tukeva palaute ja arviointi työssäoppimisen aikana sekä osaamisen arviointi opintojen päättyessä. Toteutuskeinoina ovat arviointikeskustelut ja näytöt. Työssäoppimisen arvioinnin jäsentämiseen sopivat arvioinnin yleiset kysymykset:

- Miksi työssäoppimista arvioidaan?
- Mitä työssäoppimisessa arvioidaan?
- Miten työssäoppimista arvioidaan?
- Kuka työssäoppimista arvioi?
- Milloin työssäoppimista arvioidaan?
- Miten arviointituloksia hyödynnetään?

Monissa työpaikkaohjaajien koulutuksissa on laadittu perusmateriaalia arvioinnista, esimerkiksi mainittuihin kysymyksiin pohjautuvia monisteita.

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on tärkeää käsitellä seuraavia arviointia koskevia asioita:

- arviointiin liittyvät säädökset, kuten opetussuunnitelmissa ilmaistut opiskelijan arvioinnin periaatteet
- arviointi ja kehittävän palautteen antaminen ohjauksessa, myös ydinosaamisen arviointi
- osaamisen arviointi näytöissä.

Koska työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteena on, että työpaikkaohjaaja osaa arvioida opiskelijan ammattitaitoa niin, että opiskelija-arvioinnin periaatteet toteutuvat (Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov, 2004), on koulutuksessa tärkeää käsitellä seuraavia arviointia ohjaavia säädöksiä: opiskelijan arviointia ammatillisessa peruskoulutuksessa säätelevät ammatillisesta koulutuksesta annettu laki (630/98) ja asetus (811/98) sekä Opetushallituksen määräykset opetussuunnitelman ja näyttötutkintojen perusteista (Kinnunen ja Halmevuori 2003).

Ammatilliseen peruskoulutukseen suunnitellaan liitettäväksi koko koulutuksen ajaksi sijoittuvat näytöt. Näytössä opiskelija osoittaa käytännön työtehtäviä tekemällä, miten hyvin hän on saavuttanut opetussuunnitelman perusteiden ammatillisten opintojen tavoitteissa määritellyn työelämän edellyttämän ammattitaidon (hallituksen esityksen luonnos 22.4.2004). Työelämän edustajia valmennetaan työpaikkaohjaajien koulutuksessa näyttöjen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin.

Ammatillisen peruskoulutuksen arvioinnin kohteet ja arviointikriteerit on johdettava opetussuunnitelman ja tutkintojen perusteissa esitetyistä tavoitteista (Opetushallituksen määräykset Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteista 1999–2001). Työpaikkaohjaajien koulutuksessa arviointia voi käsitellä esimerkiksi taulukon 3 mukaisesti. Vastaukset esitettyihin arviointikysymyksiin luovat pohjaa hyvälle arviointikäytännölle.

Taulukko 3. Arviointiin liittyvät päätökset (mukailten Hätöstä 2001).

ARVIOINNIN TEHTÄVÄT JA OMINAISUUDET	MITÄ ON POHDITTAVA TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINNISSA?
<p>Arvioinnin tulee tukea opiskelijan myönteisen minäkuvan kehittymistä ja kasvua ammatti-ihmisenä.</p> <p>Arvioinnin ensimmäinen tehtävä on siten kasvun ja kehittymisen tukeminen – EI arvosanojen antaminen.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitkä tekijät työssäoppimisen arvioinnissa edistävät ohjaavaa ja opiskelijaa tukevaa arviointia?
<p>Arvioinnilla ohjataan ja kannustetaan myönteisellä tavalla opiskelijaa omien tavoitteiden saavuttamiseen ja kehitetään hänen itsearviointitaitoaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Millainen arviointi kannustaa? • Millainen arviointi synnyttää myönteisiä kokemuksia? • Miten arvioinnin pohjaksi saadaan opiskelijan omat tavoitteet? • Miten arvioinnissa otetaan huomioon itsearviointi ja sen kehittyminen?
<p>Arvioinnin tulee antaa tietoa opiskelijan osaamisesta opettajille ja työnantajille sekä jatko-opintoihin pyrkimistä varten.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miten arviointimenetelmät ja -käytännöt kohdistuvat OSAAMISEN arviointiin? • Miten arvioinnista saadaan luotettavaa ja yhdenmukaista? • Miten arvioinnista sovitaan yhdessä eri osapuolten kanssa?
<p>Arvioinnin tulee olla laadullista, jotta sen avulla saadaan tietoa opiskelijan osaamisesta suhteessa opintokokonaisuuksien tavoitteisiin ja niiden pohjalta laadittuihin arvioinnin kriteereihin. Arviointikriteerien tulee olla yhdessä mietittyjä ja opiskelijan tiedossa jo ennen työssäoppimiskauden alkua.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miten tarkennetaan tavoitteet ja arviointikriteerit? • Miten luodaan yhteinen ymmärrys tavoitteista ja arviointikriteereistä?

ARVIOINNIN TEHTÄVÄT JA OMINAISUUDET	MITÄ ON POHDITTAVA TYÖSSÄOPPIMISEN ARVIOINNISSA?
<p>Opiskelijan oppimista, työskentelyä ja kehittymistä tulee arvioida monipuolisesti ja riittävän usein. Arvioinnin tulee olla jatkuvaa ja tarkkaa.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Missä eri vaiheissa arviointi toteutetaan? • Miten taataan riittävä tiedonsaanti?
<p>Arvioinnin on perustuttava opiskelijan omaan itsearviointiin sekä opiskelijan, opettajien ja työpaikkaohjaajan kanssa käytyyn arviointikeskusteluun.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Miten vahvistetaan opiskelijan itsearviointitaitoa? • Minkälaiset taidot työpaikkaohjaaja tarvitsee arviointiin? • Miten järjestetään yhteisiä arviointikeskusteluja?
<p>Arviointimenetelmät tulee valita siten, että ne mittaavat asetettujen tavoitteiden saavuttamista, soveltuvat käytettyihin opiskelumenetelmiin ja tukevat opiskelijan oppimista.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Millaisia menetelmiä valitaan? • Miten arviointimenetelmiä kehitetään?
<p>Työssäoppijalle ja kaikille arviointiin osallistuville on tiedotettava ennen työssäoppimisjakson alkua arvioinnin periaatteista ja niiden soveltamisesta.</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Millainen arviointiohjeisto laaditaan? • Miten arviointiasioista tiedotetaan, ja miten niitä käsitellään yhdessä eri osapuolten kanssa?

Arvioinnin käsittelyyn on sisällytetty mm. erilaisiin arvioinnissa käytettäviin lomakkeisiin perehtyminen. Työpaikkaohjaajat toivovat mahdollisimman selkeitä, yksinkertaisia lomakkeita. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa pitää huomioida se, että eri yhteyksissä kehitettyjen arviointilomakkeiden sisältämien arvioinnin kohteiden ja kriteereiden tulee olla yhdenmukaisia arviointimääräysten kanssa. On havaittu, että arviointilomakkeissa arvioinnin kohteet eivät aina ole yhdenmukaisia opetussuunnitelmien kanssa. Tässä on havaittu olevan vielä kehittämistä.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Arviointiteemaa käsiteltiin seuraavasti ohjeistetun etätehtävän avulla:

Miten toteutat opiskelijoiden työssäoppimisen arviointia omalla työpaikallasi:

- Miksi arvioit?
- Mitä arvioit?

- Miten arvioit?
- Mihin arviointisi perustuu?

Tutustu työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointia koskevaan osioon. Mieti, mitä kehittämiskohteita näet työssäoppijan arvioinnissa työyhteisössäsi?

Liitä vastaukseesi mukaan mahdollisesti käytössäsi olevat arviointilomakkeet. Palauta tehtävä kouluttajalle noin 5 päivää ennen arviointikoulutuspäivää. Tuotokset raportoidaan koulutuspäivässä. (Työpaikkaohjaajien koulutus -projektit, Turun ammatti-instituutti, aikuiskoulutus)



Opiskelijan arviointia käsitellään puolen päivän mittaisella lähijaksolla. Asioiden käsittelyn runkona ovat seuraavat:

- arvioinnin tehtävät
- arvioinnin kohteet
- työssäoppimisen arviointi
- arvioinnin apuvälineet
- arviointikriteerit.

Arviointiteeman käsittely aloitetaan arvioinnin perusteista: kriteereistä, arviointimenetelmistä ja siitä, mitä arviointikeskustelu opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajien välisenä nuorten koulutuksessa tarkoittaa. Jaksolla tuodaan esiin työssäoppimisen arvioinnin tehtävät ja käsitellään arviointitilanteita käytännön esimerkkien avulla. Arvioinnissa vaikeiksi koetuista asioista keskustellaan.

Työpaikkaohjaajia ohjataan koulutuksessa perehtymään ja tutustumaan arviointikriteereihin ja oppilaitoksen lomakkeisiin ennen arviointitilannetta. Lisäksi painotetaan, että arviointia olisi hyvä tehdä sellaisen henkilön, joka on opiskelijan kanssa työssäoppimisen aikana. Myös palautteen antamista painotetaan sekä keskustellaan siitä, ettei palautteen antamisen tarvitse olla yksittäinen virallinen tilanne, vaan palautteen antaminen on osa jatkuvaa työssäoppijan ja työpaikkaohjaajan välistä vuorovaikutusta. (Asiakaslähtöinen työpaikkaohjaus -projekti, Haaga-Perho täydennyskoulutus)



Työssäoppimisen arviointia on käsitelty pienryhmissä. Työpaikkaohjaajat ovat kirjanneet arvioinnin esimerkkitapauksia, joita on käsitelty ryhmässä. Tehtävä on ohjeistettu seuraavasti: "Mieti työstäsi joku esimerkki opiskelijan työssäoppimisen arvioinnista. Jos sinulla ei vielä ole kokemusta arvioinnista, pohdi, minkä seikkojen

arviointi olisi sinun työssäsi tärkeää arvioidessasi työssäoppijaa.” Jos koulutusryhmässä on ollut toisilleen tutun opettajan ja työpaikkaohjaajan muodostama pari, jolla on yhteinen opiskelija, on tapusta voitu käsitellä laajemmin. Opettaja ja työpaikkaohjaaja ovat valmistelleet tapausesimerkin käsittelyn. (Terttu-projekti, Kuntoutussäätiö)



Tehtävänä on ollut arviointisuunnitelman laatiminen seuraavan ohjeistuksen mukaisesti:

Laadi työssäoppimisen arviointisuunnitelma, joka voidaan toteuttaa yrityksessäsi tai työpaikallasi työssäoppijan arvioinnissa.

OHJEET:

- Perehdy erilaisiin työssäoppimisen arvioinnin menetelmiin, joita koulutuksessa ja opintomateriaalissa on esitelty.
- Täydennä laatimaasi työssäoppimissuunnitelmaa arviointisuunnitelmalla.
- Valitse laatimastasi työssäoppimissuunnitelmasta osa, johon laadit työssäoppimistehtävän arviointimallin vertaillen eri menetelmiä.
- Suunnittele, miten arviointi voidaan toteuttaa työpaikallasi.
- Toteuta mahdollisuuksien mukaan yksi arviointitilanne käytännössä.
- Valitse vaihtoehdoisesti oma näkökulmasi arvioinnin kehittämiseen.
- Palauta tehtävä seminaaripäivässä.

Opittavia asioita on tarkasteltava tietoisesti pohtien ja arvioiden. Oppimisen arviointi tapahtuu parhaiten keskustelemalla ammattitaitoisen työtoverin, opettajan, työpaikkaohjaajan tai esimiehen kanssa. Arvioinnin todenmukaisuus, oikeudenmukaisuus ja kohtuus toteutuvat parhaiten ymmärtävässä, arvostavassa ja tiedostavassa vuorovaikutuksessa. (Sorvi & Pulpetti -projekti, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus)

Työpaikkaohjaajien koulutuksen osallistujat ovat kokeneet työssäoppimisen arviointiin liittyvät asiat vaikeiksi. Erityisesti kriittisen, rakentavan palautteen antaminen koetaan vaikeaksi, ja sen merkitystä opiskelijan oppimiselle on korostettu työpaikkaohjaajien koulutuksissa. Arviointi on mainittu sisältöalueeksi, johon kaivataan lisää työpaikkaohjaajien koulutukseen soveltuvaa materiaalia.

Myös ydinosaamisen arviointi on koettu vaikeaksi. Ydinosaamisen arvioinnin tueksi on TYPA-projektissa tuotettu Birgitta Romppasen ja Esa Pohjanheimon julkaisu Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana – näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen. (2004. Helsinki: Educa-Instituutti Oy).

Projekteissa saatujen kokemusten mukaan opiskelijan osaamisen arviointi näyttöjen avulla tulee entisestään lisäämään arviointiosuutta ja sen merkitystä työpaikkaohjaajien koulutuksessa.

5.5 Opettajat työpaikkaohjaajien kouluttajina

Projekteissa on pohdittu erityisesti opettajien roolia työpaikkaohjaajien kouluttajina. Tärkeänä on pidetty sitä, että opettajat saavat valmennusta työpaikkaohjaajien kouluttamiseen. Opettajien perehdyttäminen työpaikkaohjaajien kouluttajiksi on hoidettu mm. niin, että he ovat ensin suorittaneet työpaikkaohjaajien koulutuksen ja ryhtyneet sen jälkeen työpaikkaohjaajien kouluttajiksi.

Opettajia on koulutettu työpaikkaohjaajien kouluttajiksi myös luomalla alueellisia työpaikkaohjaajien koulutusverkostoja. Esimerkiksi Satakunnassa toteutettiin työpaikkaohjaajien kouluttajakoulutus, joka kohdistettiin kaikille Satakunnan toisen asteen ammatillisille oppilaitoksille. (Satakunnan työpaikkaohjaajien koulutusprojekti, Porin tekniikkaopisto)

Hyviksi on todettu seuraavat käytännöt, jotka koskevat opettajien toimimista työpaikkaohjaajien kouluttajina:

- Opettaja ja yritystaustainen kouluttaja kouluttavat työpaikkaohjaajia yhdessä.
- Opettaja on osallistujana mukana koulutuksessa.
- Opettaja kouluttaa työpaikkaohjaajaa oppilaitoksen työmaalla.
- Opettaja ja työpaikkaohjaaja kouluttavat opiskelijoita yhdessä.
- Opettajatiimi toimii työpaikkaohjaajien kouluttajana.
- Opettajat toimivat pienryhmien ohjaajina koulutuksessa.
- Opettajat toimivat työpaikkaohjaajien tutoreina.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Ammatillisen oppilaitoksen opettaja toimii kouluttajaparina yhdessä yritystaustaisen kouluttajan kanssa. (KOMES-työssäoppiminen-projekti, Hämeen ammattikorkeakoulu / ammatillinen opettajakorkeakoulu)



Koulutusryhmässä on osallistujana ainakin yksi alan opettaja, mieluummin useampia, joka tai jotka voivat jatkossa ohjata työpaikkaohjaajia. (Työpaikkaohjaajien koulutus -projektit, Turun ammattiinstituutti, aikuiskoulutus)



LVI-alan työpaikkaohjaajia on koulutettu oppilaitoksen hoitamien LVI-urakoiden yhteydessä. Työmaille on palkattu opiskelijoiden lisäksi tarpeen mukaan yksittäisiä ammattimiehiä, jotka ovat opastaneet opiskelijoita työtehtävissä. Opettaja on ollut läsnä työmaalla ja kouluttanut samalla ammattimiestä työpaikkaohjaajaksi. Kokeilusta on saatu hyviä kokemuksia: Työpaikkaohjaajalla on tämän jälkeen hyvä näkemys työpaikkaohjaajan tehtävästä. Myös opettaja ja työpaikkaohjaaja oppivat toimintatavassa toisiltaan. (Kurikan LVI-työssäoppimisprojekti, Kurikan ammattioppilaitos)



Osana työpaikkaohjaajien koulutusta on Kurikan ammattioppilaitoksessa järjestetty oppilaitoksen opiskelijoille koulutus-tilaisuuksia, joissa työpaikkaohjaaja ja oppilaitoksen opettaja yhdessä opettavat (sisältönä esimerkiksi ilmaston ilmastoinnin ilmastovirtauksien mittaaminen ja säätäminen) opiskelijoita oppilaitoksessa tai työpaikalla. (Kurikan LVI-työssäoppimisprojekti, Kurikan ammattioppilaitos)



Koulutusta suunnitteli ja toteutti opettajatiimi. Kokeilua on pidetty onnistuneena, koska se mahdollisti opettajaryhmän yhteiset pohdinnat ja edisti yhteisen näkemyksen syntymistä työssäoppimisen kokonaisuudesta. Opettajat saivat muulta tiimiltä myös tukea omalle kouluttajana toimimiselleen. Lisäksi pidettiin hyvänä sitä, että opettajatiimin jäsenet edustivat eri koulutusaloja, koska se mahdollisti asioiden käsittelyn eri näkökulmista. (TOTO-projekti, Opetusalan koulutuskeskus Opeko)



Oman alan opetussuunnitelma sekä tietyt työturvallisuusasiat ovat sellaisia työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöjä, jotka on tarkoi-

tuksenmukaista käsitellä monialaisessakin koulutuksessa ala-kohtaisissa ryhmissä. Ryhmien vetäjinä ovat toimineet kunkin alan opettajat. Opettajat ovat voineet olla koulutuksissa päätoimisina kouluttajina, tai he ovat osallistujina voineet vastata kyseisen osuuden kouluttamisesta työpaikkojen edustajille. (Mm. Terttu-projekti, Kuntoutussäätiö ja TOTO-projekti, Opetusalan koulutuskeskus Opeko)



Oppilaitosten opettajat toimivat työpaikkaohjaajien kouluttajina ja tutoreina. Työpaikkaohjaajat saavat ohjausta sekä henkilökohtaisesti että verkon kautta oman alansa tutoreilta työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Ohjaus auttaa heitä työpaikkansa työssäoppimissovellusten kehittämisessä sekä työssäoppimissuunnitelman laatimisessa.

Koulutukseen sisältyy työpaikkakohtaisia kehittämistehtäviä, joita alustetaan seminaaripäivien aikana. Aiheita työstetään opettajien ja työpaikkaohjaajien muodostamissa tutor-ryhmissä. Koulutukseen osallistuvat työpaikkaohjaajat saavat ohjausta tehtäviinsä omalta tutoriltaan ryhmässä ja henkilökohtaisesti tutorin kanssa sovittavan aikataulun mukaan. Verkko-opiskelijoilla on käytössään WebCT-verkko-oppimisympäristö, jossa viestitään opiskelutehtävistä ja keskustellaan verkkotutorin opastuksella. Koulutus on rakennettu joustavaksi, jotta erilaisissa työyhteisöissä työskentelevät työpaikkaohjaajat voivat opiskella oman aikataulunsa ja voimavarojensa mukaan. Osallistujat voivat suunnitella itse, mihin teemoihin keskittyvät, ja sopia tutorin kanssa tehtäville sopivat tavoitteet.

Keskeinen väline työpaikkaohjaajien koulutuksessa on Pulpetti-työpaikkaohjaajakoulutuksen kansio, jota työpaikkaohjaaja voi lukea oman aikataulunsa mukaan ja täydentää tietoja seminaaripäivissä. Osa kansion tehtävistä tehdään yhdessä oman tutorin opastuksella. Verkko-opiskelijat tekevät tehtävät ja viestivät verkko-oppimisympäristössä.

Projektiin kuuluu myös opettajien koulutus työpaikkaohjaajien tutoreiksi. Koulutukseen kuuluu verkkopedagogiikan käyttö, oppimispäiväkirjan verkkomallin eli lokikirjan käytön koulutus sekä viiden päivän työelämäjakso niissä työpaikoissa, joissa tutor tulee toimimaan. Näin opettaja tutustuu työssäoppimisen ohjauksen käytäntöön työpaikoilla ja tutorinnista tulee alakohtaista. (Sorvi & Pulpetti -projekti, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus)

6

Koulutuksen organisointitapoja

Työpaikkaohjaajien koulutuksen organisointia on tärkeää miettiä työpaikkojen näkökulmasta. Työelämälähtöinen organisointi tarkoittaa sitä, että selvitetään eri alojen ja erikokoisten työpaikkojen ominaispiirteitä ja organisoidaan koulutus niiden mukaan. Organisoinnin tulee olla joustavaa ja taroituksenmukaista työpaikkojen näkökulmasta. Siksi on tärkeää, että työpaikat osallistuvat koulutuksen sisällön ja toteutustavan tarkentamiseen. Monilla aloilla ja työpaikoilla tarvitaan joustavia työelämälähtöisiä tapoja, jotta työpaikkaohjaajat saadaan mukaan koulutukseen.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa

- koulutus organisoidaan työelämälähtöisesti
- koulutus on joustavaa ja oikea-aikaista osallistujien näkökulmasta
- koulutuksen toteutuksessa otetaan huomioon oppimista koskeva tietous.

Kokemukset työpaikkaohjaajien koulutuksesta ovat osoittaneet, että keskeinen edellytys koulutuksen onnistumiselle on selvittää työpaikkojen ominaispiirteet ja työn teon tapa ja miettiä näiden pohjalta sopiva tapa toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutus. Yksi lähtökohta työpaikkaohjaajien koulutuksen organisoinnille on ammattiala. Ammatillinen peruskoulutus jakautuu 7 koulutusalaan, jotka sisältävät yhteensä 52 perustutkintoa. Jokaisella alalla ja perustutkintojen ammatillisilla on omat tyypilliset työympäristönsä. Jotta työpaikka-

ohjaajien koulutus onnistuisi, on organisoinnissa tärkeää ottaa huomioon nämä erityispiirteet.

Tarkasteltaessa kehitettyjä työpaikkaohjaajien koulutusmalleja voidaan kuitenkin havaita, että työpaikkaohjaajien koulutuksessa on olemassa yleisiä hyvän organisoinnin periaatteita, joiden toteuttaminen sopii eri aloille ja erilaisiin työympäristöihin. Siksi olennaista on nostaa esille yleiset, hyväiksi koetut organisointitavat, joista työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjät voivat muokata omia koulutusmallejaan.

6.1 Koulutuksen organisointi ja työpaikan ominaispiirteet

Työpaikkaohjaajien koulutuksen organisoinnissa on kokemusten mukaan otettava huomioon seuraavat seikat:

- Mitkä ovat kohderyhmän työpaikkojen erityispiirteet?
- Miten työpaikkojen erityispiirteet otetaan huomioon työpaikkaohjaajien koulutuksen organisoinnissa?
- Minkä alan ja perustutkintojen työssäoppimisen ohjaajille koulutus suunnataan?
- Milloin ja mihin aikaan työtä tehdään?
- Millaiset mahdollisuudet työpaikkaohjaajilla on irrottautua työstään?
- Ovatko kohderyhmän työpaikat tyypillisesti isoja vai pieniä organisaatioita?
- Ovatko työpaikat etäällä toisistaan ja oppilaitoksesta?

Vuorotyö ja viikonlopputyö

Työpaikkaohjaajien koulutuksen organisoinnissa on ratkaistava, miten järjestetään koulutusta niille työpaikoille, joissa tehdään vuorotyötä ja työskennellään öisin ja viikonloppuisin. Tällaisia työpaikkoja on paljon esimerkiksi sosiaali- ja terveysalalla. Kokemuksia on saatu seuraavista organisointitavoista:

- Koulutusta järjestetään työaikojen mukaan, myös viikonloppuisin.
- Koulutus toteutetaan työpaikkojen omissa tiloissa.
- Lähiopetusta järjestetään siten, että samansisältöiset koulutusjaksot järjestetään useina eri aikoina ja työpaikkaohjaajat voivat ilmoittautua heille sopivana ajankohtana työvuorojensa mukaisesti.

Esimerkki toteutustavasta:

Sosiaali- ja terveysalalle suunnattu työpaikkaohjaajien koulutus toteutettiin yhteisenä lähikoulutusjaksona ja konsultatiivisesti osallistujien työpaikoilla, joissa työtä tehtiin vuorotyönä. Koulutus suunn-

niteltiin yhdessä työyhteisön edustajien kanssa, ja tällöin huomioitiin työyhteisön erityispiirteet, esimerkiksi vuorotyö. Jaksotus oli seuraava:

- Yhteisen lähijakson aikana käsiteltiin työssäoppimisen peruslinjauksia. Osallistujille annettiin runsas aineisto myös heidän työyhteisönsä käyttöön.
- Välitehtävät ja niihin liittyvät työyhteisökohtaiset ryhmäohjaukset toteutettiin kunkin osallistujan omalla työpaikalla. Tällöin mukana tilaisuudessa olivat myös työpaikan muut työntekijät. Ajankohdat pyrittiin sovittamaan niin, että mahdollisimman moni pystyi osallistumaan ohjaustilaisuuteen. Tällöin myös katsottiin yhdessä koulutukseen kuuluneita aineistoja ja kirjoja. Työyhteisökohtaisia ohjaustilaisuuksia oli 1–3 kertaa työyhteisöä kohden.
- Työyhteisökohtaisten tapaamisten välillä ja jälkeen pidettiin vielä yhteisiä koulutuspäiviä, joissa käsiteltiin välitehtäviä.

Välitehtävät kytkettiin kunkin omaan työhön ja työyhteisöön. Koko työyhteisön kytkemistä mukaan koulutukseen korostettiin ajatuksen ”koko työyhteisö toimii työssäoppijan ohjaajana” mukaisesti. Työyhteisöt pitivät ratkaisua erittäin onnistuneena ja saivat motivaatiota ohjaustyöhön. Myös kouluttajille työyhteisötapaamiset antoivat lisätietoa koulutuksen sisältöjen ja menetelmien tarkentamiseksi. (Työssäoppimisen ohjaamisen ja arvioinnin kehittäminen -projekti, Educa-Instituutti Oy)

Työssäoppimispaikkojen sijainti

Työpaikkaohjaajien koulutuksen organisointiin vaikuttaa olennaisesti myös se, sijaitsevatko työpaikat kaupungeissa vai haja-asutusalueilla. Jos työpaikat sijaitsevat kaukana koulutuspaikasta, on mietittävä, miten etäisyys huomioidaan työpaikkaohjaajien koulutuksen organisoinnissa. On nimittäin havaittu, että työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistumisen kynnykseksi voivat nousta pitkät matkat ja niihin kuluva aika.

Esimerkiksi luonnonvara-alalla työpaikat ovat useimmiten kaukana toisistaan. Muun muassa metsäalalla tämä on otettu huomioon työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämisessä niin, että koulutusta on järjestetty alan muiden tapahtumien yhteydessä.

Työssäoppimispaikkojen koko

Työpaikkojen tyyppi ja koko vaikuttavat siihen, miten hyvin työpaikkaohjaaja pystyy irrottautumaan työstään työpaikkaohjaajien koulutukseen. Pienyrityk-

sissä työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistuminen on taloudellinen kysymys, koska koulutukseen käytetty aika on suoraan pois niin sanotusta tuottavasta työnteosta, ja siksi koulutuksiin osallistutaan niukasti. Kulttuurialojen ja matkailu-, ravitsemis- ja talousalojen työpaikat ovat usein pieniä yrityksiä, joissa yrittäjä itse toimii työpaikkaohjaajana. Pienten yritysten työpaikkaohjaajien koulutuksessa ovat kokemusten mukaan tärkeitä seuraavat seikat:

- Koulutus räätälöidään yritysکوhtaisesti.
- Kouluttaja menee työpaikalle.
- Koulutukseen kuuluu sekä yritykseen tehtäviä ohjauskäyntejä että yrittäjien verkottumista mahdollistavia tapaamisia esimerkiksi pienryhmissä tai yhteisillä koulutuspäivillä. Muun muassa risteilyä on pidetty onnistuneena koulutuksen organisointitapana.
- Osa koulutuksesta toteutetaan etäohjauksena kirjeitse, puhelimitse, sähköpostitse tai verkossa.

6.2 *Koulutuksen organisointi ja oppimisen periaatteet*

Työpaikkaohjaajien koulutusmuotojen valinnan taustalla vaikuttavat samat oppimisen periaatteet, jotka vaikuttavat myös opetussuunnitelman perusteiden taustalla. Näihin koulutukseen vaikuttaviin oppimisen periaatteisiin kuuluvat mm. seuraavat:

- Opiskelija
 - jäsentää, käsittelee ja arvioi aktiivisesti omia tietojaan ja taitojaan
 - järjestellee uudelleen ja täydentää aikaisempia ajatus- ja toimintamallejaan
 - yhdistää uutta tietoa aiemmin hankkimaansa tietoon
 - valitsee aikaisemman tietonsa ja kokemuksena pohjalta koulutuksessa esitettyä tietoa, muodostaa oman käsityksensä opittavasta asiasta ja oppii näin ymmärtämään asian
 - on itse vastuussa oppimisestaan.
- Opiskelijan yksilölliset kokemukset ja yksilöllinen opiskelutyyli vaikuttavat oppimiseen.
- Syvälinen oppiminen edellyttää mahdollisuutta käsitellä oppimiskokemuksia yhdessä kokeneiden työntekijöiden ja ohjaajien kanssa.
- Yhdessä tekeminen ja yhdessä muiden avulla oppiminen on tärkeää.
- Opiskelu aidossa työympäristössä edistää oppimista.
- Taitojen oppimiseksi tarvitaan mahdollisuus harjaantua taidon käyttöön käytännössä.

(Opetushallituksen määräykset Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteista 1999–2001, liiteosa, mukailen.)

Seuraavassa tarkastellaan oppimista ja oppimisen edistämisessä keskeisiä periaatteita työpaikkaohjaajien koulutusmuotojen valinnan ja koulutuksen toteutuksen näkökulmasta.

Työpaikkaohjaajien aiemmat kokemukset

Koska työpaikkaohjaajat ovat aikuisia, heille on yleisen elämäkokemuksen lisäksi kertynyt monenlaisia kokemuksia omilta opiskeluajoiltaan ja työelämästä. Työpaikkaohjaajien koulutuksen osallistujat ovat useimmiten kokeneita ammattilaisia. Ammattialan kokemus tulee erityisesti esille pohdittaessa opetussuunnitelmiin liittyviä asioita. Ammattilaiset ovat kiinnostuneita peilaamaan uusia opetussuunnitelmia niihin opetussuunnitelmiin, joiden mukaan he ovat mahdollisesti itse opiskelleet. Myös opetussuunnitelmiin sisältyvät käsitykset ammatista ja työstä kiinnostavat: työpaikkaohjaajat voivat peilata niihin omaa ammattitoimintaansa ja saada ideoita myös oman työnsä kehittämiseen.

Työpaikkaohjaajien kokemukset ohjaamisesta voivat vaihdella. Joillakin on runsaasti kokemuksia erilaisten opiskelijoiden ohjaamisesta, kun taas joillekin ohjaustehtävä on aivan uusi. Kaikilla työpaikkaohjaajilla on joka tapauksessa kokemuksia opiskelijana ja ohjattavana olemisesta. Kokemukset voivat joskus olla hyvinkin tunnepitoisia. Koulutusmuotojen valinnalla voidaan vaikuttaa siihen, miten työpaikkaohjaajien omia oppimiskokemuksia voidaan käsitellä koulutuksessa sisältöjä rikastuttavalla ja myönteisellä tavalla. Monesti työpaikkaohjaajat ovat omia opiskeluaikojaan muistellessaan maininneet, että koulutus on kehittynyt hyvään suuntaan.

Vuorovaikutus muiden kanssa

Oppimisen kannalta on tärkeää vaihtaa ajatuksia, kokemuksia ja näkemyksiä muiden kanssa. Työpaikkaohjaajien koulutusmuodot ja -menetelmät voidaan suunnitella sellaisiksi, että yhteisille keskusteluille annetaan mahdollisimman paljon tilaa. Vuorovaikutuksen luonne syntyy muun muassa siitä, kouluteaanko yhdessä saman vai eri alojen työpaikkaohjaajia ja miten kattavasti esimerkiksi työyhteisöt ja opettajat osallistuvat koulutukseen. Vuorovaikutukseen vaikuttaa myös se, suunnitellaanko koulutus yhdestä vai monesta työyhteisöstä tuleville työpaikkaohjaajille. Nämä ratkaisut vaikuttavat ryhmän jäsenten välille syntyviin keskusteluihin.

Itseohjautuvuus ja vastuullisuus

Työpaikkaohjaajat ovat ammattilaisia, jotka ohjaavat ja kouluttavat tulevia vastuullisia ammattilaisia. Perusoletus työpaikkaohjaajien koulutuksessa on näin ollen se, että osallistujat ovat valmiita itse paneutumaan huolella ohjaustehtäväänsä liittyvään koulutukseen. Koulutusratkaisuissa voidaan käyttää erilaisia joko yksin tai yhdessä toisten kanssa suoritettavia tehtäviä. Itseohjautuvuuteen perustuvia työtapoja valitaan myös siksi, että menetelmillä mahdollistetaan koulutuksen joustava toteutus.

Työpaikkaohjaajat pitävät tärkeänä myös sitä, että tehtyään vastuullisesti tehtävät ja osallistuttuaan koulutusjaksoihin he saavat suoritettua 2 opintoviikon laajuisen koulutuksen. Koulutuksen suunnitteluvaiheessa on tärkeää huolellisesti miettiä, miten koulutuksen kokonaisuus muodostuu ja miten se voidaan suorittaa joustavasti mutta samalla suunnitelmallisesti silloinkin, jos työpaikkaohjaaja ei voi osallistua kaikkiin koko ryhmälle suunniteltuihin jaksoihin. Kannattaa myös pohtia, voidaanko koulutuksen järjestämisessä ottaa käyttöön mahdolliset korvaavuudet (aiempien kokemusten huomiointi).

Työympäristössä opiskelu

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tarkoituksena on saada aikaan tavoitteiden mukaista oppimista ja opitun siirtymistä työpaikoilla tapahtuvaan opiskelijan ohjaukseen, lisäämään näin työssäoppimisen laatua. Siksi on luontevaa valita koulutusmuodot niin, että työpaikkaohjaajat voivat koulutuksen aikana tehdä mahdollisimman paljon aitoja tehtäviä, jotka liittyvät opiskelijan ohjaukseen heidän omassa työyhteisössään.

Toimivat koulutusmuodot ovat työelämälähtöisiä: ne linkittyvät luontevasti työn arkeen. Seuraavassa kuvataan erilaisia käytännön organisointitapoja ja menetelmiä.

6.3 Erilaiset koulutusmuodot

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa hyvä käytäntö on valita koulutusmuodot tavoitteiden, sisältöjen ja oppimisenäkemyksen ehdoilla. Käytännössä tällöin mietitään muun muassa, mitkä ovat niitä työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöjä, joiden omaksumiseen tarvitaan ensisijaisesti vuorovaikutusta, ja mitkä sisällöt omaksutaan parhaiten etäohjauksessa tai itsenäisesti opiskellen.

Työpaikkaohjaajien koulutus on useimmiten toteutettu erilaisina monimuotokoulutusversioina, joissa vuorottelevat lähiopetus, etäopetus ja itsenäinen

Taulukko 4. Työpaikkaohjaajien koulutuksen erilaisia organisointitapoja.

	Lähiopetus ja -ohjaus	Etäohjaus	Itsenäinen opiskelu
KOULUTTAJAN JA OSALLISTUJIEN VÄLINEN YHTEYS	Kouluttajan ja osallistujien kesken on välitön ja suora kontakti.	Koulutus tapahtuu välineiden, esim. verkon, sähköpostin tai opintokirjeiden, avulla.	Kouluttajan ja osallistujan välille syntyy vuorovaikutus osallistujan aloitteesta, esim. silloin, kun tämä pyytää lisäohjausta tai tarkennuksia tehtäviin.
KOULUTUKSEN AIKA JA PAIKKA	Kouluttaja ja osallistajat ovat samassa paikassa samanaikaisesti. Tilat: – oppilaitos – työpaikka – muut koulutustilat, esim. messutilat, ravintolat, hotellit, laivat.	Kouluttajat ja osallistajat ovat eri paikoissa joko samanaikaisesti tai eri aikaan.	Osallistuja valitsee ajan ja paikan.
ESIMERKKEJÄ KOULUTUS-MUODOISTA	Ratkaisuissa korostuu vuorovaikutteinen toiminta. – yhteiset koulutuspäivät: jaksot, yksittäiset päivät, puolipäivät, illat, viikonloput – ohjauskäynnit työpaikoille – pienryhmät – koulutuksen järjestäminen muiden tapahtumien (mm. työnantaja- ja toimialajärjestöjen) yhteydessä	Menetelmissä korostuu vuorovaikutteinen toiminta välineiden ja materiaalien avulla. Menetelmiä: – opintokirjeet ja tehtävät – sähköpostiohjaus – puhelinohjaus – koulutus verkossa – osallistujien valitsemat kehittämishankkeet.	Erilaiset itsenäiseen työskentelyyn soveltuvat materiaalit ja välineet, kuten – työssäoppimista koskevat oppaat, aineistot, lomakkeet – verkkoaineistot – cd-romit – ohjaamista koskeva materiaali – www-aineistot, kuten Tonet, Oph:n Ammattillinen ESR -sivut ja työssäoppimisprojektien kotisivut – oppilaitoksen omat työssäoppimista koskevat aineistot – koulutuksissa tätä tehtävää varten laadittu materiaali.

	Lähiopetus ja -ohjaus	Etäohjaus	Itsenäinen opiskelu
KOKEMUKSIA JA IDEOITA TYÖPAIKKA-OHJAAJIEN KOULUTUKSISTA	<p>Yhteiset koulutuspäivät on todettu hyväksi erityisesti aloitettaessa työpaikkaohjaajien koulutusta.</p> <p>Kouluttajien ohjauskäyntejä työpaikoille on pidetty hyvinä. Kouluttajasta on tullut työpaikan tukihenkilö, ja hän on samalla tutustunut työssäoppimis-ympäristöön.</p> <p>Työpaikoille tehtävillä ohjauskäynneillä voidaan samalla kehittää työpaikkaa oppimisympäristönä.</p> <p>Pienryhmät ovat hyviä verkottumis- ja kokemustenvaihtotilaisuuksia erityisesti pienten yritysten työpaikkaohjaajille.</p> <p>Jos koko 2 ov:n koulutus suoritetaan lähipäivinä, esim. 6–8 päivänä, muodostuu kokonaisuus osallistujille usein liian raskaaksi ja koulutus saatetaan keskeyttää.</p>	<p>Etäopetus erilaisin muodoin on todettu hyväksi ratkaisuksi, koska työpaikkaohjaaja voi valita, milloin hän opiskelee.</p> <p>Verkkokoulutus on todettu hyväksi, mutta tietotekniikkataidot ovat useilla sen verran vähäiset, että verkon käyttö vaatii taitojen arviointia ja mahdollisesti ohjausta ennen koulutusta.</p> <p>Etäopetus vaatii kouluttajalta aktiivista otetta ja seurantaa. Jos koulutus on etäpainotteinen, on tärkeää, että kouluttaja pitää säännöllisesti yhteyttä osallistujiin.</p> <p>Pelkästään etäopetuksena toteutettu koulutus ei ole kokemusten mukaan hyvä ratkaisu, vaan kouluttajan ja työpaikkaohjaajan kohtaaminen on tarpeen ainakin koulutuksen alussa.</p>	<p>Materiaalit kannattaa valita siten, että niistä jää työpaikalle työssäoppimisen käsikirja.</p> <p>Materiaalit kannattaa koota esimerkiksi kansioon.</p> <p>Materiaalien lukeminen vaatii yleensä selkeää ohjeistusta esimerkiksi tehtävien muodossa sekä asioiden käsittelyä ja keskustelua opitun ymmärtämisestä.</p> <p>Itsenäisen opiskelun tueksi tarvitaan yleensä lähiohjausta.</p>

työskentely. Monimuotokoulutuksen ajatuksena on, että erilaisiin tavoitteisiin kannattaa pyrkiä erilaisia muotoja käyttäen. Suurimmat erot kehitetyissä työpaikkaohjaajien koulutusmalleissa ovat olleet koulutusmuotojen painotuksissa ja siinä, miten koulutuksessa on huomioitu työpaikkojen ominaispiirteet.

Taulukkoon 4 on jäsenneily työpaikkaohjaajien koulutuksen organisointia, esimerkkejä koulutusmuodoista ja kokemuksia työpaikkaohjaajien koulutuksista.

Työpaikkaohjaajilta saadun koulutuspalautteen mukaan vuorovaikutusta kouluttajien ja työpaikkaohjaajien kesken tarvitaan. Työpaikkaohjaajien palautteiden mukaan ryhmässä tapahtuvan lähijakson yksi tärkein anti on kokemusten vaihto ja verkottumismahdollisuus toisten työpaikkaohjaajien ja kouluttajien kanssa.

Toisaalta lähiopetuksen määrä ja toteutustapa näyttävät työpaikkojen näkökulmasta olevan ratkaisevia, kun työpaikoilla mietitään työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistumista. Vaikka työssäoppimisen ohjaamista ja työpaikkaohjaajien koulutusta pidetään työpaikoilla tärkeinä, työstä irrottautuminen useaksi päiväksi ja järjestelyt koulutukseen osallistumiseksi nousevat esteeksi.

Päätelmäksi muodostuu se, että lähiopetusta ja ohjausta tarvitaan työpaikkaohjaajien koulutuksessa, mutta yleensä etukäteen aikataulutetun ja lähiopetukseen painottuvan koulutusryhmäkohtaisen opetuksen lisäksi tarvitaan koulutuksia, joissa lähiopetuksen ja ohjauksen tapa räätälöidään työpaikkojen toiveita vastaavaksi. Asia on havaittu monissa työpaikkaohjaajien koulutuksissa, ja lähipäiviä on vähitellen kehitetty eri toteutuksissa lähi- ja etäohjauksen sekä itsenäisten opiskelumuotojen suuntaan työpaikkaohjaajien antaman palautteen mukaisesti.

Työpaikkaohjaajien koulutuksissa lähiopetuksen ja -ohjauksen määrä ja ajan-kohta vaihtelevat: lähes koko koulutus on toteutettu koko ryhmän yhteisenä lähiopetuksena, tai vastakohtaisesti lähes koko koulutus on toteutettu verkossa tai etäopetuksena. Pienryhmiä voi olla kaikissa koulutuksen vaiheissa.

Lähiohjaukseen luetaan tässä yhteydessä myös kouluttajan työpaikoille teke-mät ohjauskäynnit. Osassa työpaikkaohjaajien koulutuksia lähiohjaus käytän-nössä painottuu työpaikoille tehtäviin ohjauskäynteihin, joissa kouluttaja ja työpaikkaohjaaja käyvät yhdessä läpi koulutuksen. Tapaa on usein käytetty pääasiallisena ohjausmuotona silloin, kun työpaikat ovat pieniä, ne ovat kaukana toisistaan tai niillä on muita työpaikkakohtaista ohjausta edellyttäviä ominaispiirteitä. Tällainen koulutusmuoto muistuttaa toiminnaltaan konsultointia, ja haasteeksi voi muodostua resurssien käyttö. Jalkautuminen työpai-koille on pääosin todettu hyväksi koulutustavaksi.

Lähiopetuksen ja -ohjauksen tehtävät työpaikkaohjaajien koulutuksessa voi-daan tiivistää seuraavasti:

- työpaikkaohjaajien koulutukseen orientoiminen koulutuksen alussa
- kokemusten vaihtaminen työssäoppimisesta ja ohjaamisesta sekä keskus-telujen mahdollistaminen

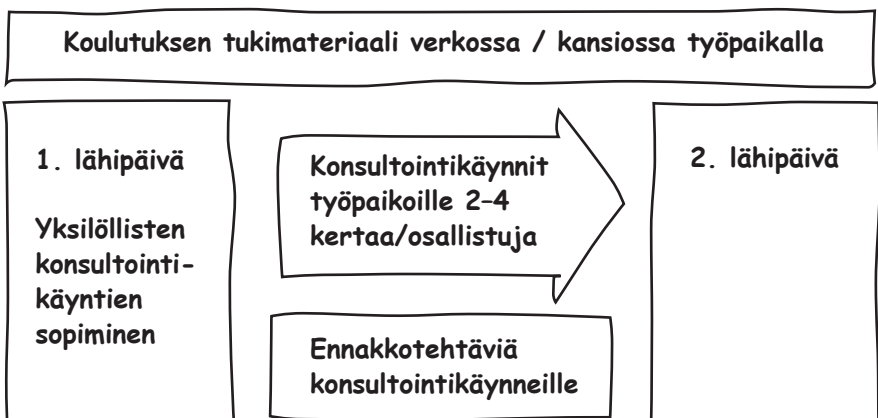
- työpaikkaohjaajien vaikeiksi kokemien asioiden selventäminen ja läpikäyminen esimerkiksi etätehtävien tai keskustelun avulla
- työpaikkaohjaajien verkottumisen mahdollistaminen
- osallistujien lähtötason ja oppimisen arviointi.

Osa työpaikkaohjaajien koulutuksista toteutetaan enimmäkseen etäohjauksena verkossa tai kirjeitse. Tällöin on tärkeää, että koulutus ohjeistetaan ja rytmitetään selkeästi. Muuten osallistujat jäävät helposti yksin ja koulutus keskeytyy. Etätehtävinä toteutettavassa koulutuksessa on tärkeää, että laaditaan etukäteen aikataulu, jossa on tehtävien palautuspäivät. Tehtäväkokonaisuus voidaan antaa koulutuksen alussa.

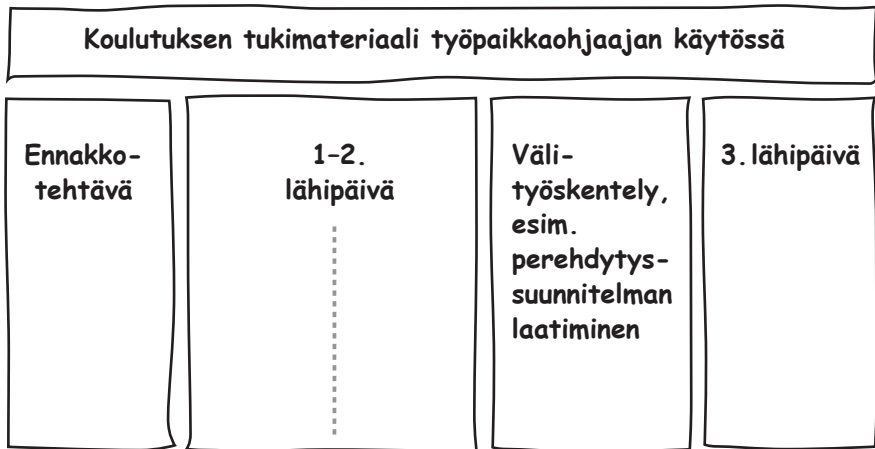
Verkossa toteutettavassa koulutuksessa tehtävät kannattaa rytmittää siten, että ne tehdään tiettyyn päivään mennessä. Jos koulutukseen kuuluu verkossa käytävää keskustelua, on hyvä antaa sille teemat ja aikatauluttaa eri teemoista keskusteleminen. Etäohjauksessa kouluttajalta vaaditaan aktiivisuutta. Toimiva verkkokeskustelu edellyttää kouluttajalta säännöllistä seurantaa ja kommentointia sekä kysymysten herättämistä, jopa kyseenalaistamista.

Kun työpaikkaohjaajien koulutus on toteutettu etäohjauksena, hyvänä käytäntönä on pidetty sitä, että sama koulutuskokonaisuus toteutetaan sekä etäopiskeluna tehtävien avulla että verkossa. Itsenäisessä opiskelussa tärkeää on kokemusten mukaan ollut se, että itsenäisesti työstetyistä aineistoista jää työpaikkaohjaajalle käsikirja koulutuksen jälkeen.

Kuvioissa 5 ja 6 on esimerkit eri tavoin rakennetuista työpaikkaohjaajien koulutusmalleista.



Kuvio 5. Esimerkki lähipäiviä, verkko-opiskelua ja työpaikkakohtaista konsultointia yhdistävästä koulutusmallista.



Kuvio 6. Esimerkki lähipäiviä ja etätyöskentelyä yhdistävästä koulutusmallista.

Seuraavaksi tarkastellaan työpaikkaohjaajien koulutusta työpaikkojen näkökulmasta.

Työpaikkaohjaajien koulutusryhmien koostumus

Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäminen työyhteisökohtaisena on usein koettu hyväksi ratkaisuksi erityisesti niillä työpaikoilla, joilla työssäoppijoita on paljon ja jatkuvasti. Työyhteisökohtaisen koulutuksen etuina ovat, että organisointi voidaan järjestää työpaikalle sopivaksi ja työpaikkaohjaajille tarjoutuu mahdollisuus luoda koulutuksessa toimivaa työssäoppimisen järjestelmää työpaikalle yhdessä. Tehtävät voidaan miettiä työyhteisöä laajemminkin hyödyttäväksi. Haasteeksi voi muodostua se, miten saada työyhteisössä tapahtuvan työssäoppimisen ohjaamiseen uusia ratkaisuja, kun kaikki osallistujat ovat samasta organisaatiosta. Uusia ratkaisuja mahdollisesti ilmeneviin ongelmiin voisivat tuoda keskustelut ulkopuolisten kanssa.

Kun osallistujat ovat useammasta organisaatiosta, etuna on, että osallistujille tarjoutuu mahdollisuus kokemusten vaihtoon ja hyvien käytäntöjen siirtämiseen organisaatiosta toiseen. Vaikka usein ajatellaan, että työpaikkaohjaajien koulutuksen tulisi olla tietylle alalle suunnattua, hyviä kokemuksia on saatu myös sekaryhmistä, joissa osallistujat ovat aivan eri aloilta. Eri aloilla ohjaaminen on ratkaistu eri tavoin, ja tähän liittyvistä keskusteluista on löydetty uusia ratkaisuja.

Hyviä koulutuksen organisointikäytäntöjä:

Työpaikkaohjaaja voi valita, millaisessa muodossa hän suorittaa koulutuksen.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Työpaikkaohjaajien koulutusmuoto rakennettiin siten, että sisällöt moduloitiin ja työpaikkaohjaaja sai valita, millaisessa muodossa hän suorittaa koulutuksen. Koulutuksessa korostui työpaikkoihin suuntautuva joustavuus. Koulutukseen oli mahdollista hakeutua erilaisina ajankohtina, jopa niin, että ryhmä vaihtui koulutuksen aikana. Toinen kantava ajatus oli, että malli muodostaa kokonaisuuden: siinä tarjotaan erilaisille työpaikoille erilaista koulutusta. Perinteinen 2 opintoviikon koulutus on mallin kivijalka. Tätä täydentävät työssäoppimisen iltapäivät, joita järjestetään alueen työpaikoille. Niille työpaikoille, joita ei saada mukaan koulutuksiin, sovelletaan jalkautuvaa mallia: tällöin opettaja kiertää yrityksiä ja käy työpaikan ehdoilla läpi työssäoppimiseen liittyviä asioita. Lisänä käytetään (projektissa kehitettyjä) itseopiskelumateriaaleja. (TOTO-projekti, Opetusalan koulutuskeskus Opeko)



Työpaikkaohjaajien koulutus toteutetaan valmennusohjelmalla. Ohjelmaan kuuluvat lähiopetuspäivät ja työpaikkaohjaamisen materiaaleihin tutustuminen verkko-oppimisympäristössä sekä verkkotehtävien tekeminen ja verkkokeskusteluun osallistuminen. Valmennusohjelman kolme teemaa ovat työssäoppiminen, vuorovaikutuksen haasteen paikat sekä arviointi oppimista ohjaamassa. Jokaiseen teemaan liittyy vähintään kaksi kirjoitustehtävää ja kaksi verkkokeskustelua. (Oppiminen osaksi arkea -projekti, Vakuutusalan koulutuskeskus)



Työpaikkaohjaajien koulutuksen voi rakentaa samansisältöiseksi, mutta osallistuja tai työpaikka saavat mahdollisuuden valita, miten koulutuksen suorittavat. Koulutusmuodot ovat seuraavat:

- avoin, lähiopetuksena toteutettava koulutus
- verkkokoulutus
- etäopetus opintotehtävien avulla.

Koulutus rakennetaan koulutusohjelman perusteiden ja asiakkaan toiveiden ja ideoiden mukaan. Työpaikan kanssa voidaan muokata myös koulutuksessa käytettäviä tehtäviä.

Lähiopetuksena toteutettava koulutus koostuu 2 + 2 lähipäivää -mallista, jossa lähijaksojen välillä on kaksi viikkoa. Välitehtävänä on perehtymissuunnitelman laadinta, jota käydään läpi toisella jaksolla. Verkko- ja etäopetuksena toteutettavassa koulutuksessa aloitetaan lähipäivällä, minkä jälkeen koulutus kestää noin kaksi kuu-kautta ja loppuu päätösiltapäivään.

Verkkokoulutuksessa ryhmä jaetaan pienryhmiin, joihin kuuluvilla verkkokeskustelut etenevät samanaikaisesti. Ennen koulutusta osallistujat laativat henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) ja lähettävät sen ennen lähipäivää kouluttajille. Aloituspäivänä käydään yhteisesti läpi koulutuksen kokonaisuus ja oppimistehtävät, joihin koulutus perustuu. Ensimmäisellä jaksolla osallistujat tekevät oppimistyylytistin.

Etätehtävin järjestettävä koulutusmalli toteutetaan koulutusmo-duuleihin linkittyvinä tehtävinä, jotka lähetetään postitse ja jotka osallistujat palauttavat postitse kouluttajalle. (Asiakaslähtöinen työpaikkaohjaus -projekti, Haaga-Perho täydennyskoulutus)

Koulutus koostuu yhteisestä lähipäivästä ja osallistujan valitsemasta täydentävästä toteutustavasta.

Esimerkki toteutustavasta:

Koulutuksen monimuotoinen toteutus sisältää 1–2 lähipäivää, jotka mahdollistavat työpaikkaohjaajien keskinäisen kokemusten vaihdon ja sovittujen sisältöjen kouluttamisen kaikille. Lähipäivien aikana sovitaan kunkin osallistujan kanssa henkilökohtaisesti koulutuksen toteutustavasta jatkossa (konsultointikäynnit työpaikoilla, verkko-opiskelu, kirjalliset etätehtävät jne.). Verkossa on kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutukseen laadittu materiaali, johon osallistujat voivat perehtyä valitsemanaan aikana. Konsultointipäiviä voidaan työpaikoilla toteuttaa muutama normaalien työssä-oppimiskasojen aikaisten ohjauskäyntien lisäksi. Ohjauskäyntien teemoja voivat olla esimerkiksi perehdytys ja arviointi sekä käyntien väliin sijoittuva ohjaamiseen keskittyvä käynti (Kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutus -projekti, Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti ja Päijänne-instituutti)

Koulutus koostuu yhteisistä lähipäivistä ja konsultoivasta koulutuksesta työpaikoilla.

Esimerkki toteutustavasta:

Ennen opiskelijoiden työssäoppimisjaksoa työpaikkaohjaajille järjestettiin työssäoppimiseen ja sen toteuttamiseen perehdyttävä koulutuspäivä. Työssäoppimisjakson aikana ohjaava opettaja järjesti työpaikkaohjaajan tavoitteellisen perehdyttämisen, joka toteutettiin 2–3 valmisteltuna ohjauskäyntinä. Työssäoppimisjakson jälkeen pidettiin koulutusiltapäivä, joka perehdytti osallistujia palautteen kokoamiseen sekä ohjeistuksen ja ongelmatilanteiden tarkasteluun. (Satakunnan työpaikkaohjaajien koulutusprojekti, Porin tekniikkaopisto)

Konsultoiva koulutus työpaikoilla

Esimerkki toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa laadittiin kirjallinen itseopiskeluun sopiva kansiomateriaali, joka toimitettiin työpaikoille ja jota kouluttajat (osittain oppilaitoksen opettajat) yrityskäynneillä kävivät yhdessä läpi työpaikkaohjaajiksi koulutautuvien kanssa. Koulutukseen liittyi myös etätehtäviä sekä yksittäisiä teemapäiviä, joiden sisällöt valittiin aiemmissa koulutuksissa saadun palautteen perusteella. Kansiomateriaali siirrettiin myös verkkoon, jossa se on laajemminkin käytettävissä. (Työpaikkaohjaajien koulutus käsi- ja taideteollisuusosalalle, Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos)

Iltapäivisin toteutettu koulutus ja etätehtävät

Esimerkki toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajien koulutus koostui viidestä iltapäivästä, joiden välillä oli keskimäärin kaksi viikkoa, sekä niihin liittyvistä tehtävistä. Etätehtävinä olivat opiskelijan perehdyttämiseen liittyvän materiaalin ja työssäoppimissuunnitelman laadinta sekä näytön suunnittelu omalla työpaikalla. Tehtävänä oli myös oman työpaikan analysointi siitä näkökulmasta, mitä siellä voidaan oppia.

Osa koulutusryhmistä oli työpaikkakohtaisia, jolloin koulutus toteutettiin työpaikan tiloissa. Osa oli eri työpaikoista koostuvia ryhmiä, joiden koulutuspäivät pidettiin oppilaitoksen tiloissa. (Työssäoppimisen pedagoginen kehittäminen ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen -projekti, Jyväskylän palvelualojen oppilaitos)

Iltaisin ja viikonloppuisin toteutettu lähiopetus sekä etätehtävät ja konsultointikäynnit työpaikoilla

Esimerkki toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajakoulutukseen osallistuvat kerättiin sellaisilta työpaikoilta, joissa oli työssäoppijoita, mutta työpaikkaohjaajilla ei vielä ollut koulutusta. Koulutustilaisuudet järjestettiin perjantai-iltaisin ja lauantaisin päivällä. Koulutuksen runko suunniteltiin työssäoppimispaikoilla tapahtuneiden haasteellisten tilanteiden pohjalta. Koulutus toteutettiin pienissä ryhmissä (alle 10 henkilöä), ja menetelmänä oli keskustelu. Koulutukseen kuului myös etätehtäviä. Lähiohjausta annettiin työssäoppimispaikoille tehtävillä seurantaikäynneillä. (Kurikan rakennusala työssäoppimassa -projekti, Kurikan ammattioppilaitos)

Työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttaminen oman alan tutorin ohjauksessa

Esimerkki toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajien koulutus toteutetaan henkilökohtaisena oppimisprosessina, jossa työelämän ammattilainen perehtyy oman alansa opettajan ohjauksessa työssäoppimisen ohjaamiseen ja laatii työpaikalle ohjaamisen välineitä. Tutor ohjaa opiskelua lähipäivillä, etätyöskentelyn aikana ja/tai verkossa. Työpaikkaviikolla työpaikkaohjaaja ja opettaja perehtyvät yhdessä työpaikan työssäoppimisen kysymyksiin. (Sorvi & Pulpetti -projekti, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus)

Ennakkotehtäviä ja opettajien työssäoppimispaikkoihin tekemiä ohjauskäyntejä yhdistävä malli

Esimerkki toteutustavasta:

Työpaikkaohjaajalle toimitettiin ennen yrityskäyntejä verkkomateriaalia ja ennakkotehtävä, joihin molempiin kehoitettiin tutustumaan.

Tehtäviä käytettiin apuna, kun opettaja oli yrityksessä ohjauskäynnillä. Työssäoppimisjakson aikana tehtyjen yrityskäyntien yhteydessä käytiin työpaikkaohjaajan kanssa läpi mm. arviointikriteerit ja -käytännöt sekä -menetelmät. (Kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutus -projekti, Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti ja Päijänne-instituutti)

Opiskelijat työpaikkaohjaajakoulutuksessa opintojensa aikana

Esimerkki toteutustavasta:

Useissa yhteyksissä on esitetty ajatus siitä, että ammatillisen koulutuksen opiskelijat voisivat suorittaa työpaikkaohjaajien koulutuksen jo opintojensa aikana, esimerkiksi vapaasti valittavissa opinnoissa. Tätä ajatusta puoltaa se, että opiskelijat voivat tulevana ammattilaisina innostua työssäoppimisen ohjaamiseen ja näin voitaisiin saada hyviä ohjaajia ja työssäoppimispaikkoja. Koulutustavan toimivuudesta tarvitaan lisätietoa ja mahdollisia kokeiluja. Jyväskylän palvelualojen oppilaitoksen Työpaikkaohjaajakoulutus-projektissa on ollut suunnitteilla mallin kokeileminen.

Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus

Esimerkkejä toteutustavoista:

Työpaikkaohjaajat toivoivat peruskoulutuksen jälkeen syventymistä nuoren kasvuun ja ohjaukseen sekä työssäoppimisen ja näyttöjen arviointiin. Työpaikkaohjaajille järjestettiin yhden opintoviikon laajuinen koulutus, jossa näihin sisältöihin syvennettiin. Koulutus toteutettiin kahtena iltapäivänä. Osana koulutusta osallistujat suunnittelivat näyttöjä omalle työpaikalleen. (Työpaikkaohjaajakoulutus-projekti, Jyväskylän palvelualojen oppilaitos)



Työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen suorittaneille työpaikkaohjaajille suunniteltiin Työssäoppimisen laatu ja verkko-ohjaus -täydennyskoulutus (0,5 ov). Täydennyskoulutuksessa keskitytään työssäoppimisen laadun käsitteeseen, laadun arviointiin ja laadun hallintaan verkkokeskustelun avulla. Työpaikkaohjaajille tarjotaan mahdollisuus liittyä Internetissä toimivaan työpaikkaohjaajien verkkokeskusteluryhmään. Hyväksi puoleksi on havaittu, että koulutusmalli tukee työpaikkaohjaajien verkottumista yli työyhteisörajojen. (Työssäoppimisen laadun kehittäminen tietoverkkosovellus-

ten avulla -projekti, Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä / Karkun kotitalous- ja sosiaalialan oppilaitos)



Työpaikkaohjaajien koulutus koostui 2 opintoviikon peruskoulutuksesta ja 2 opintoviikon syventävistä opinnoista. Koulutuksen kokonaislaajuus oli 4 opintoviikkoa. Koulutukseen osallistui sekä työpaikkaohjaajia että opettajia. Koulutus toteutettiin lähiopetuksena oppilaitoksessa, etätyöskentelynä sekä työpaikalla tapahtuvan opiskelijan ohjauksen yhteydessä.

Syventävien opintojen keskeisiä sisältöjä olivat erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden oppimisen ja ohjaamisen erityiskysymykset sekä opiskelijan työssäoppimisen käytännön ohjaus työpaikalla. Syventävät opinnot suunniteltiin yksilöllisesti. Koulutukseen kuului myös työpaikan, oppilaitoksen ja viranomaistahon välisen yhteistyön rakentamiseen liittyvät toimet, joilla edistettiin työssäoppimisen toteuttamista ja opiskelijan työelämään sijoittumista. (Työteri-projekti, Perttulan erityisammattikoulu)



Työpaikkaohjaajaverkoston kehittämiseen kuului peruskoulutuksen suorittaneille työpaikkaohjaajille järjestettävä jatko-seminaari, jonka teemoina olivat arviointi ja työsuojelu. Lisäksi järjestetään vuosittain ajankohtaisteemojen iltapäiväseminaari tietojen päivittämiseksi. Täydennyskoulutuksen kautta on luotu alueellista yhteistyöverkostoa. (Opastaja-valmentaja-mentori-projekti, Oulun seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä OSAKK, Työpaikkakoulutuspalvelut)



Työelämän tietotekninen osaaminen ja atk-aidot eivät mahdollistaneet työssäoppimisen verkko-ohjausta, joten halukkaille työpaikkaohjaajille järjestettiin 0,5 opintoviikon laajuinen atk-koulutus (tekstinkäsittely, Internet, sähköposti ja verkko-ohjaus). (Avoimet oppimisympäristöt ja työssäoppimisen tietotekninen ohjaus -projekti, Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä / Karkun kotitalous- ja sosiaalialan oppilaitos)



Työpaikkaohjaajille järjestettiin jatkokoulutuksena palautepäiviä, joilla ohjaajat tapasivat muiden yritysten ohjaajia. Koulutuksissa oli työssäoppimisen ohjaamiseen liittyviä tehtäviä, jotka eri yritysten ohjaajat tekivät ryhmissä. (KOMES-työssäoppiminen-projekti, Hämeen Ammattikorkeakoulu / ammatillinen opettajakorkeakoulu)

7

Koulutuksen menetelmä- ratkaisut

Kun valitaan työpaikkaohjaajien koulutuksen menetelmiä, tärkeä lähtökohta ovat koulutuksen tavoitteet ja sisältö. Menetelmiä valittaessa mietitään ensin, minkälaista oppimista tai osaamista tavoitellaan, ja ratkaistaan sen jälkeen, mikä olisi luontevin tapa opiskella asiaa. Tässä luvussa esitellään työpaikkaohjaajien koulutukseen sopivia erilaisia menetelmiä ja ehdotuksia ja annetaan esimerkkejä niiden käytöstä eri tilanteissa.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa

- menetelmien valintaa ohjaavat tavoitteet ja sisällöt
- menetelmien valinnassa otetaan huomioon kohderyhmä
- menetelmät ovat joustavia ja osallistavia.

7.1 *Lähijaksoilla käytettäviä menetelmiä*

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa voi käyttää työssäoppimiseen ja ohjaamiseen liittyviä **kysymyksiä** aktivoimaan osallistujien oppimista. Usein kysymysten esittäminen aktivoi oppimista paremmin kuin asioiden kertominen (Kupias 2001).

Työpaikkaohjaajien antaman palautteen mukaan lähiopetuksen keskeisintä antia työpaikkaohjaajien koulutuksessa on verkottuminen toisten työpaikkaohjaajien ja opettajien kanssa. Verkottumista voidaan edistää käyttämällä

porinaryhmiä ohjatusi opetusmenetelmänä. Porinat ovat lyhyitä ohjattuja pienryhmä- tai parikeskusteluja. Porinoilla voidaan työpaikkaohjaajien koulutuksessa edistää koulutukseen osallistujien yhteistä pohdintaa ja omien ajatusten esittämistä. Porinat auttavat kehittämään lisää vaihtoehtoisia näkökulmia työssäoppimiseen liittyviin asioihin.

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa porinaryhmää voi käyttää, kun pohditaan työssäoppimiseen liittyviä kokemuksia tai kun halutaan pohjustaa laajempaa keskustelua. Työpaikkaohjaajien koulutuksen aluksi porinoiden avulla voidaan koota osallistujien kokemuksia, odotuksia ja kysymyksiä työssäoppimisesta ja ohjaamisesta. Porinaryhmien etuna on, että ne ovat toimiva menetelmä sekä hyvin isoissa että pienissä ryhmissä eivätkä ne vaadi suuria etukäteisvalmisteluja.

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa voidaan rakentaa ohjaamiseen liittyviä **tapauksia** tai osallistujia voidaan pyytää esittämään niitä. Koulutuksessa ohjaamista ja vuorovaikutusta voidaan käsitellä käytännön tapausten avulla. Esimerkiksi opiskelijan ja ohjaajan keskustelu jostakin työssäoppimiseen liittyvästä vaikeasta asiasta voidaan muotoilla tapaukseksi, jota käsitellään yhdessä. Osallistujat analysoivat tapausta ja miettivät yhdessä, miten tilanteeseen löydetäisiin ratkaisuja.

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa voidaan harjoitella haasteellisia ohjaus- ja vuorovaikutustilanteita myös **roolipelin** avulla. Roolipelissä järjestetään kuvitteellinen tai toisinnetaan todenmukainen tilanne työssäoppimisen ohjaamisesta, jossa osallistujat esittävät eri osapuolia. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on kokemusten mukaan tärkeää, että osallistujat saavat itse miettiä ohjaamiseen liittyviä haasteellisia tilanteita, joita voidaan roolipelin avulla käsitellä. Roolipelissä on kolme vaihetta:

1. ohjaamista koskevan teeman hahmottelu
2. ohjaamistilanteen näytteleminen
3. keskustelu- ja analysointi.

Tilanteet järjestetään usein niin, että osa näyttelee eri rooleja ja osa tekee tarkkailijoina havaintoja. Perimmäisenä tarkoituksena roolipelissä ei ole näytteleminen, vaan toteutetun tilanteen yhteinen analysointi. (Kupias 2001.)

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa voidaan lisäksi käyttää seuraavia opetusmenetelmiä:

- aktivoiva luento, jossa kouluttaja ottaa osallistujat mukaan yhteiseen keskusteluun
- keskustelut ja väittelyt
- aivoriihet

- työssäoppimiseen liittyvien prosessikuvausten tai suunnitelmien laatiminen esim. pienryhmissä.

Niissä koulutusmalleissa, joissa työpaikkaohjaajaa koulutetaan työpaikalla opiskelijan työssäoppimisjakson aikana, opettaja on voinut opastaa työpaikkaohjaajaa tehtäväänsä käytännön tilanteissa.

7.2 Tehtävien käyttö

Tehtävät kannattaa laatia sellaisiksi, että ne linkittyvät työpaikkaohjaajan työhön ja ohjaamisen kehittämiseen ja että niissä ohjataan soveltamaan työssäoppimisen ja ohjaamisen sisältöjä omaan työympäristöön. Tehtäviä voidaan tehdä yksin, pareittain tai pienryhmissä, tai niitä voidaan ohjata tekemään myös työyhteisössä. Tehdyt tehtävät on tärkeää käydä läpi työpaikkaohjaajien koulutuksessa, jotta jokainen saa työstään palautetta. Tehtävien yhteinen käsittely voi myös antaa toisille osallistujille vinkkejä hyvistä ratkaisuista.

Koulutuksen alussa käytettävät tehtävät

Koulutuksen alussa on käytetty työssäoppimiseen ja ohjaamiseen suuntaavia tehtäviä. Usein tehtäviin on kuulunut työssäoppimiseen liittyvän materiaalin lukeminen. Materiaalin tulee olla alussa selkeää eikä sitä saa olla liian paljon. Tehtävät on myös ohjeistettava selvästi. Ohjeistuksessa kannattaa kertoa

- mihin kokonaisuuteen tehtävä liittyy
- mitä pitää tehdä
- miten tehtävää tullaan käsittelemään.

Esimerkkejä toteutustavoista:

”Ohessa saat työssäoppimista koskevan aineiston. Lue aineistosta luku 1 ja pohdi asiaa omien kokemustesi kautta. Kirjaa pohdintasi ja tuo se mukana ensimmäiseen koulutuspäivään. Pohdintoja käytetään apuna yhteisissä keskusteluissa.” (Useat projektit)



Ennakkotehtävinä on käytetty työpaikkaohjaajien odotusten, toiveiden ja kokemusten selvittämistä esimerkiksi seuraavin kysymyksin:

”Mitä toiveita asetat työpaikkaohjaajien koulutukselle, mitä sinä toivot tältä koulutukselta, ja mitä työnantajasi toivoo koulutukselta?”

”Miten ammatilliseen koulutukseen kuuluva työssäoppiminen on toteutettu työpaikallasi tai oppilaitoksessasi?

- Miten koulutus on järjestetty?
- Mikä on sujunut hyvin ja missä on ollut ongelmia?
- Miten paljon ja millaista yhteistyötä on ollut oppilaitosten kanssa?
- Mitä pitäisi kehittää?”

(Terttu-projekti, Kuntoutussäätiö)

Ennakkotehtäviksi soveltuvat myös osaamiskartoitusmenetelmät (ks. luku 3).

Tehtävät koulutuksen aikana

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on käytetty paljon erilaisia tehtäviä yhteisten lähijaksojen välillä. Hyviksi todettuja käytäntöjä ovat perehdytys-, ohjaus- ja arviointisuunnitelmien laatiminen.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Suunnittele omaan toimipisteeseesi malli työssäoppijoiden vastaanottamiseksi.

- Laadi teemalista tai haastattelulomake niistä asioista, joista omassa työpisteessäsi pitää keskustella opiskelijan kanssa heti työssäoppimisjakson alussa.
- Mieti, miten alkuhaastattelu toteutetaan, jotta se tukisi hyvän ohjaussuhteen muodostumista.
- Kirjaa suunnitelmasi, tuo ne mukanas ja valmistaudu esittelemään ne muille.

(Terttu-projekti, Kuntoutussäätiö)



Laadi työssäoppijan perehdytysuunnitelma aikatauluineen työpaikallasi. Suunnittele myös, miten ja missä tiedotat työssäoppijasta työpaikkasi muulle henkilökunnalle. (Toto-projekti, Opetusalan koulutuskeskus Opeko)



Listaa, mitä asioita työssäoppijan tulee tietää työskentelyä aloittaessaan.

Otsikoi asiat, esimerkiksi ”päivittäiset rutiinit”, ”työturvallisuus” jne.

- Kuka perehdyttää ja milloin?
- Miten otetaan huomioon erilaiset oppijat ja oppimistavat?

- Millaisia menetelmiä perehdyttämisessä voi käyttää?

(Työpaikkaohjaajien koulutus käsi- ja taideteollisuusosalalle -projekti, Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos)

Työturvallisuusasiat painottuvat ala- ja työpaikkakohtaisesti eri tavoin. Hyväksi havaittu tehtävä on työturvallisuutta koskevan perehdyttämislistan laatiminen työpaikalle. Tehtävän avulla myös työpaikkaohjaaja perehtyy työturvallisuusasioihin.

Esimerkki toteutustavasta:

Työturvallisuuteen perehdyttämistä koskeva tehtävä:

1. Kuinka opastat työssäoppijaa turvalliseen työskentelyyn?
2. Mitä sellaisia koneita ja laitteita työpaikallanne on, joiden käyttöön ja huoltamiseen työssäoppijaa on erityisesti opastettava?
3. Mitä suojavaikkeitä työtehtävissä käytetään, ja miten niiden käyttöön perehdytetään?

(Työpaikkaohjaajien koulutus käsi- ja taideteollisuusosalalle -projekti, Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos)

Tehtävä, jossa tutustutaan oman alan opetussuunnitelmaan, on kokemusten mukaan hyvä, mutta etätehtävänä se voi olla vaativa. Olennaista on, että työpaikkaohjaaja tulee pohtineeksi, mitä ja millaisia tehtäviä opiskelija voi työpaikalla tehdä ja mitä työpaikalla ylipäätään voi oppia.

Opiskelijälähtöiseen ohjaamisen käsittelyyn on monissa projekteissa käytetty oppimistyylytöitä ja pohdintatehtäviä oppimisesta. Tehtäviä voidaan tehdä yksin, pareina tai ryhmissä esimerkiksi saman työpaikan työpaikkaohjaajien kesken. Jos työpaikasta osallistuu koulutukseen vain yksi henkilö, voi olla antoisaa liittää koulutukseen etätehtävä, jonka henkilö tekee yhdessä oman työyhteisönsä kanssa lähiopetuspäivien välissä.

Esimerkki toteutustavasta:

Millaisen työelämän nuoret työntekijät kohtaavat

- a) sinun ammattialallasi?
- b) sinun työpaikallasi?

Millaisiin asioihin heitä on tärkeää valmentaa?

(Sorvi & Pulpetti -projekti, Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus)

7.3 Verkon käyttö

Nopeasti kehittyvä menetelmä työpaikkaohjaajien koulutuksessa on verkko-työskentely. Verkko on joustava menetelmä työpaikkaohjaajaksi kouluttautumiseen.

Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitoksen Tieto- ja viestintäteknikan oppimiskeskus toteutti Verto – Verkot työssäoppimisen tukena -projektin, jossa on mm. mallinnettu tieto- ja viestintäteknikan käyttöä työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Vertossa on koottu myös hyviä käytäntöjä.

Verkko on virtuaalinen oppimisympäristö, jossa kouluttaja ja työpaikkaohjaajat voivat keskustella sekä lähettää ja palauttaa oppimistehtäviä etäjakson aikana. Lisäksi verkkoon voidaan taltioida koulutuksen oppimateriaalia ja linkkejä. Verkkoa voidaan käyttää myös koulutuksen aikatauluista ja muista asioista tiedottamiseen.

Verto-projektin kokemusten mukaan verkko-oppimisympäristöllä on työpaikkaohjaajien koulutuksessa monia käyttötapoja. Se on kouluttajan sähköinen ilmoitustaulu, oppimistehtävien ja ohjeiden jakelukanava sekä osallistujien keskinäisen keskustelun kanava, jossa osallistujat tutustuvat toistensa tekemiin tehtäviin ja vertailevat työpaikkojen työssäoppimisen käytäntöjä. Verkko-oppimisympäristö on myös foorumi ammatillisen kasvun tukemiselle, kun osallistujia ohjataan pohtimaan omaa kehittymistään ohjaajina.

Verkkoa on työpaikkaohjaajien koulutuksissa hyödynnetty pääasiassa seuraavin tavoin:

1. Verkko on materiaalipankki: verkkoon on laitettu lukumateriaalia koulutuksen sisällöistä, työssäoppimista koskevia asiakirjoja, sopimus pohjia ja muita virallisia materiaaleja, jotka ovat sieltä tarvittaessa saatavilla.
2. Etätehtävät tehdään verkossa: Verkkoon (esim. jollekin www-sivulle) on monissa koulutuksissa laitettu työpaikkaohjaajien koulutuksen tehtäviä, kuten ohjaussuunnitelman pohjat. Osallistujat ovat voineet käydä tekemässä tehtävät verkossa ja palauttaa ne sähköisesti kouluttajalle. Tehtäviä voidaan ohjata ja niistä voidaan antaa palautetta esim. sähköpostitse.
3. Verkko on työpaikkaohjaajien keskusteluareena: Joissakin työpaikkaohjaajien koulutuksissa verkkoon on rakennettu keskustelumahdollisuus. Tällöin käytössä on yleensä jokin verkko-oppimisympäristö.

Verkon käyttöön liittyy vielä monia ratkaistavia haasteita. Projekteista on saatu seuraavia kokemuksia, jotka kannattaa huomioida koulutusta toteutettaessa:

- Koulutukseen osallistuvat työpaikkaohjaajat tai opettajat eivät välttämättä osaa käyttää tietokonetta, sähköpostia tai verkossa toimivia sovelluksia. Tämä onkin todettu yhdeksi keskeisimmistä koulutuksen alussa selvitystä vaativista asioista. Hyvänä pidetty käytäntö on, että koulutuksen alussa selvitetään osallistujan taidot ja sisällytetään työpaikkaohjaajien koulutukseen näiden taitojen opettaminen. Hyväksi käytännöksi on todettu myös atk-tukihenkilön apu verkkokoulutuksen aikana. Tällöin osallistuja voi tarpeensa mukaan ottaa yhteyttä tukihenkilöön, joka auttaa teknisissä kysymyksissä.

Myös opettajilta ja kouluttajilta koulutus vaatii taitoja verkko-ohjaamisessa. Verto-projektissa havaittiin, että verkko-ohjaaminen vaatii kouluttajalta

- aikaa ohjaukseen
 - taitoja rakentaa oppimisympäristö ja suunnitella sen rakenne
 - verkko-pedagogiikan osaamista
 - yksilöllistä näkemystä osallistujista
 - kielellistä vuorovaikutteisuutta, sillä kirjalliset viestintätaidot ovat tärkeitä.
- Koulutukseen osallistujilla ei ole käytössään henkilökohtaista tietokonetta, tai heidän koneen käyttönsä on hankalasti järjestettävissä (esim. tietokone sijaitsee kaukana työpisteestä tai on useamman henkilön yhteiskäytössä).
 - Verkkokeskustelua ja kokemusten vaihtoa siellä ei pidetä mielekkäänä, jos keskustelijat eivät ole tavanneet muita koulutukseen osallistuvia työpaikkaohjaajia.
 - Kouluttajan on vaikea varmistua siitä, miten perusteellisesti verkossa olevaan koulutusmateriaaliin on tutustuttu ja miten hyvin se on omaksuttu.

Verkkokeskustelun onnistuminen vaatii kouluttajalta keskustelun aktivoimista, seuraamista ja siihen osallistumista – näin osallistujat eivät ainoastaan toista lukemaansa teoriatietoa, vaan esittävät myös omia kokemuksiaan. Kouluttajan tulee seurata verkkokeskustelua ja tehdä kysymyksiä sekä tarkentaa, kyseenalaistaa ja antaa palautetta. Hyvänä käytäntönä on pidetty myös sitä, että

keskusteluille annetaan tehtävien avulla teema ja keskustelut aikataulutetaan esimerkiksi kahden viikon ajaksi.

Osallistujien keskinäisen ja osallistujien ja kouluttajan välisen vuorovaikutuksen edistämiseksi myös verkkokoulutus kannattaa suunnitella siten, että osallistujat tapaavat ainakin koulutuksen alussa. Lisäksi osallistujia voidaan verkkokeskustelun lisäksi ohjata tapaamaan pienryhmissä. Moniin koulutuksiin on myös liitetty kouluttajien käynnejä työpaikoille. Tämä on helpottanut epäselvien asioiden läpikäymistä. Haasteista huolimatta verkon käytöstä koulutuksessa on saatu myönteisiä kokemuksia.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Koulutus alkaa yhteisellä yhden illan lähijaksolla, jossa keskustellaan verkko-opiskelusta, annetaan käyttäjätunnukset ja salasana, käydään läpi koulutuksessa käytettävät verkko-oppimisympäristön työkalut ja tehdään ensimmäinen tehtävä. Verkko-opinnot etenevät opiskeltavan materiaalin, tehtävien, tutoroinnin ja keskustelujen avulla. Kurssin itsekin suorittaneet tutor-opettajat aktivoivat ja kommentoivat keskusteluja sekä hyväksyvät osallistujien tehtävät.

Kurssin aikana on pyritty järjestämään myös toinen lähiopetusilta jostakin kurssin sisältöteemasta. On kuitenkin huomattu, että kun osallistujat pääsevät verkko-opiskelussa alkuun, he eivät välttämättä enää osallistu lähitapaamisiin. (TopNet – Etäopiskellen työpaikko-ohjaajaksi -projekti, Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä)



Ennen Edulink-ympäristössä toteutettua verkko-opiskelujaksoa järjestään yhteinen aloituspäivä, jossa osallistujat tapaavat toisensa. Koulutus myös päättyy yhteiseen iltapäivään. Näiden väliin sijoituu noin kaksi kuukautta kestävä verkko-opiskelujakso. Ennen koulutusta ennakkotehtävänä on henkilökohtaisen opintosuunnitelman (HOPS) laatiminen työpaikkaohjaajien koulutukseen. Verkkotukihenkilö auttaa osallistujia verkon ja oppimisympäristön käytössä. Osallistujien on mahdollista saada myös henkilökohtaista ohjausta verkkotukihenkilöltä.

Verkkokeskusteluja varten osallistujat on jaettu pienryhmiin, jotka vaihtuvat koulutuksen kuluessa. Keskustelut toteutetaan siten, että kutakin teemaa varten varataan taustamateriaalia, tehtävä osallistujille sekä tietty aika (esimerkiksi kaksi viikkoa) keskustelun käymiseen. Kouluttaja osallistuu verkossa käytävään keskusteluun esit-

tämällä kysymyksiä ja kommentoimalla keskustelussa esiin tulevia asioita. Keskustelut käydään siis sovittuna aikana, sovitulla tavalla ja kouluttajan ohjaamina. Kaikkien osallistujien pitää osallistua kuhunkin teemakeskusteluun kahdesti niin, että välissä viestiketjuun ottaa osaa joku muu keskustelija. Tämä on tärkeää vuorovaikutteellisuuden toteutumiseksi. (Asiakaslähtöinen työpaikkaohjaus -projekti, Haaga-Perho täydennyskoulutus)



Verkko on todettu ensisijaisesti hyväksi koulutuksen tukimateriaalipankiksi, jonka tietoihin työpaikkaohjaajiksi koulututtavat voivat perehtyä koulutuksen ohella omaehtoisesti. (Kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutus -projekti, Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti ja Päijänne-instituutti)

Lisätietoja verkon käytöstä työpaikkaohjaajien koulutuksessa ja työssäoppimisen kehittämisessä voi kysyä mm. seuraavilta projektien toteuttajilta:

- Haaga-Perho täydennyskoulutus, puhelin (09) 580 7866. Asiakaslähtöinen työpaikkaohjaus -projekti.
- Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Tieto- ja viestintätekniikan oppimiskeskus, puhelin (09) 1912 9003. Verto – verkot työssäoppimisen tukena -projekti.
- Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus, puhelin (019) 77 821. SORVI & PULPETTI – Opettajat ja työpaikkaohjaajat työssäoppimisen kehittäjinä -projekti.
- Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos, puhelin (03) 448 4252. Työpaikkaohjaajien koulutus käsi- ja taideteollisuusosalalle -projekti.
- Karjaan kurssikeskus / Parainen, puhelin (019) 278 480. Lär dig i arbete – Opi työssä -projekti.
- Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä, puhelin (06) 874 8111. TopNet – Etäopiskellen työpaikkaohjaajaksi -projekti.
- Porin Tekniikkaopisto, puhelin (02) 621 5600. Työssäoppimisen laadunvarmistus -projekti.
- Päijät-Hämeen Koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus, puhelin (03) 82 810. Työssäoppimisen verkkoavusteisten ohjausmenetelmien monialainen ammatillinen kehittäminen, TOMAVAK-projekti.
- Suomen Kalatalous- ja ympäristöinstituutti, puhelin (02) 4546 300 / Päijänne-instituutti, puhelin (03) 82 803. Kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutus -projekti.
- Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, puhelin (03) 51 931. Avoimet oppimisympäristöt ja työssäoppimisen tietotekninen ohjaus ja Työssäoppimisen laadun kehittäminen tietoverkkosovellusten avulla -projektit.
- Yrkesinstitutet Sydväst, puhelin (019) 26 631. Inläring i arbete -projekti.



8



Työpaikkaohjaajien koulutuksen koulutusmateriaalit

Hyvä koulutusmateriaali luo kokonaiskuvan opittavasta asiasta ja on selkeä, havainnollinen ja johdonmukainen. Koulutusmateriaali voi olla luonteeltaan itseopiskeluaineisto, opas jonkin asian suorittamiseksi (ns. käyttö-ohje) tai koulutuksen oheismateriaali.

Työpaikkaohjaajien koulutusmateriaaleja voidaan arvioida taulukossa 5 esitettyjen kriteerien avulla. Kriteerien ensimmäiset versiot on esitelty julkaisussa Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä (Frisk ja Antila 2004). Kriteereitä kehitettiin edelleen sen palautteen perusteella, mitä saatiin Seinäjoella 6.5.2004 järjestetyn työpaikkaohjaajien koulutusta käsittelevän seminaarin osallistujilta.

Taulukko 5. Hyvän työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalin kriteerit.

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
KOULUTUSMATERIAALIN SUUNNITTELU JA KOHDERYHMÄ		
1. Materiaalin tarve selvitetään.		
2. Materiaalin kohderyhmä määritellään (esim. työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistuvat tai työpaikkaohjaajien kouluttajat).		
3. Materiaali suunnitellaan yhdessä käyttäjien kanssa.		
MATERIAALIN TAVOITTEET		
4. Materiaali tukee työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteiden toteutumista.		
5. Materiaalille laaditaan konkreettiset tavoitteet.		
MATERIAALIN SISÄLLÖT		
6. Sisällöt tukevat työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteita ja ovat kytkettävissä opetussuunnitelmaan.		
7. Sisällöt ovat päivitettävissä.		
8. Materiaalissa on vinkkejä, ideoita ja esimerkkejä.		
MATERIAALIN KÄYTETTÄVYYS JA ULKOASU		
9. Materiaali on helposti käytettävissä, ja se tukee hyvin koulutuksen toteutusta.		
10. Materiaali on ulkoasultaan viimeistelty.		
11. Materiaali on selkeä, johdonmukainen, havainnollinen ja kieleltään helposti ymmärrettävä.		
12. Materiaali täyttää ESR-kriteerit, jos materiaali laaditaan ESR-projektissa.		
MATERIAALIN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN		
13. Materiaalin sisältöjen vastaavuutta työssäoppimisen linjauksiin arvioidaan.		
14. Materiaalin tuomaa hyötyä arvioidaan työssäoppimisen eri osapuolten näkökulmasta.		
15. Materiaalin tuottamiseen käytettyjen resurssien määrää suhteessa materiaalin käyttökelpoisuuteen arvioidaan.		
16. Materiaalia testataan ja siitä pyydetään palautetta käyttäjiltä.		
17. Saatua palautetta käytetään materiaalin kehittämisessä.		

KRITEERIT	Toteutuu	Ei toteudu
MATERIAALIN LEVITYS		
18. Materiaali suunnitellaan myös laajempaa käyttöä varten.		
19. Materiaalin levitys suunnitellaan ja toteutetaan.		
20. Materiaali on saatavissa tai tilattavissa, ja sen yhteystiedot ovat saatavilla (www-sivut ym.).		

Materiaalia laadittaessa on hyvä miettiä erityisesti sen päivitettävyyttä. Esimerkiksi työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden tai ammatillista koulutusta koskevien määräysten uusiutuessa osa koulutusmateriaaleista ei ole enää ajantasaista.

Projekteissa kehitetyt työpaikkaohjaajien koulutusmateriaalit

Työpaikkaohjaajien koulutusprojekteissa kehitetyt materiaalit ovat olleet

- käsikirjoja, oppaita, työkirjoja ja menetelmävihkoja
- koulutuskansioita
- kouluttajan kalvosarjoja ja muita kouluttajan aineistoja
- tiedotusmateriaalia
- verkkoaineistoja
- muita sähköisessä muodossa olevia materiaaleja.

Kun otetaan käyttöön erilaisia työpaikkaohjaajien koulutusmateriaaleja, on hyvä arvioida, milloin on tarpeen perehdyttää kouluttajia materiaalin käyttöön. Hyvä käytäntö on julkaista työpaikkaohjaajien koulutusmateriaali mahdollisimman laajana Internetissä tai organisaation sisäisessä verkossa.

Esimerkkejä toteutustavoista:

Työnantajien oli vaikea osallistua lähiopetuksena järjestettyyn koulutukseen. Työnantajilta saadun palautteen perusteella pohdittiin, kuinka koulutusta voitaisiin kehittää enemmän työnantajien tarpeita ja toiveita vastaavaksi. Päätettiin laatia kirjallinen koulutusmateriaali, jonka avulla olisi mahdollista viedä koulutus työpaikoille. Laadittiin työpaikkaohjaajan opaskansio, joka sisältää etäopiskelun mahdollistavan 2 ov:n koulutusmateriaalin käytännönläheisine etätehtävineen. Opettajia perehdytettiin koulutuskansion sisältöön ja koulutettiin kansion esittelemiseen työpaikoilla. (Työpaikkaohjaajien koulutus käsi- ja taideteollisuusosalalle, Ikaalisten käsi- ja taide-teollisuusoppilaitos)



Työpaikkaohjaajat ja muut työssäoppimisesta kiinnostuneet työpaikkojen edustajat voivat tulostaa koulutuskansion sisällön välilehtineen projektin kotisivulta. Materiaali on sivuilla sekä suomeksi että ruotsiksi. Materiaaliin sisältyy myös oppilaitoksen työssäoppimiseen liittyvät lomakkeet. (Inlärnning i arbete -projekt, Yrkesinstitutet Sydväst)

Liitteeseen 2 on koottu Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä työpaikkaohjaajien koulutusmateriaaleja.



9

Koulutuksen arviointi ja kehittäminen

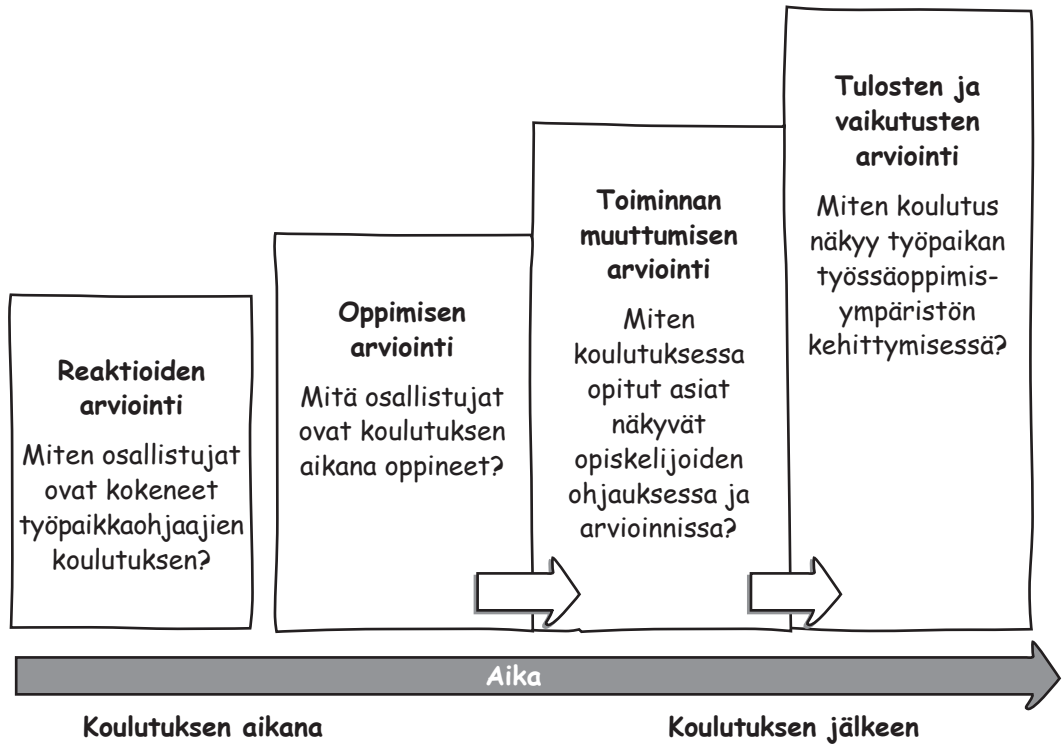
Työpaikkaohjaajien koulutuksen arvioinnin tärkeänä tehtävänä on saada tietoa koulutuksen kehittämistä varten. Jotta arvioinnilla saataisiin tietoa kehittämisen avuksi, on tärkeää sisällyttää arviointi koulutuksen eri vaiheisiin.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa:

- arvioidaan osallistujien tyytyväisyyttä koulutukseen sekä heidän oppimistaan ja oppimansa soveltamista käytännön ohjaamiseen.
- työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjä arvioi toteuttamaansa koulutusta sen eri vaiheissa.
- arviointitietoa kerätään eri tahoilta monipuolisin menetelmin.
- arvioinnin tuloksia käsitellään ja hyödynnetään.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen arvioinnin tasot

Kun työpaikkaohjaajien koulutusta halutaan kehittää arvioinnin avulla, on tärkeää kerätä monipuolista tietoa koulutuksen onnistumisesta. Apuna arvioinnin suunnittelussa voidaan käyttää henkilöstökoulutuksen arviointimalleja. Yksi tapa rakentaa koulutuksen arviointi kehittäväksi arviointiksi on soveltaa Kirkpatrickin (1994) arviointimallia, jossa koulutusta arvioidaan nelitasoisesti (kuvio 7).



Kuvio 7. Työpaikkaohjaajien koulutuksen arvioinnin tasot (mukailien Kirkpatrickia 1994).

Arviointimallia voidaan käyttää työpaikkaohjaajien koulutuksen arvioinnissa selvittämällä vastauksia seuraaviin kysymyksiin:

1. Miten työpaikkaohjaajien koulutuksen osallistujat ovat kokeneet koulutukseen osallistumisen?
 - Mitä osallistujat pitivät koulutuksesta?
 - Onko koulutus vastannut osallistujien odotuksia, ja pitävätkö he koulutusta hyödyllisenä?
 - Mitä mieltä osallistujat ovat sisällöistä, toteutustavoista, opetusmenetelmistä ja muista käytännön järjestelyistä?
2. Mitä osallistujat ovat oppineet?
 - Millaisia asioita osallistujat ovat oppineet, ja ovatko opitut asiat työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteiden suuntaisia ja osallistujien kehittymistarpeiden mukaisia?
 - Mitkä seikat ovat tukeneet tai vaikeuttaneet oppimista?

3. **Miten työpaikkaohjaajien koulutus näkyy työpaikkaohjaajien toiminnassa?**
 - Miten työpaikkaohjaajien käsitykset työssäoppimisesta ja ohjaamisesta ovat kehittyneet?
 - Miten koulutus on kehittänyt työssäoppimisen ohjaamista?
 - Mitkä tekijät ovat kehittäneet työssäoppimisen ohjaamista?

4. **Mitä vaikutuksia työpaikkaohjaajien koulutuksella on ollut työpaikkoihin? Miten työpaikkaohjaajien koulutus näkyy osallistujien työpaikoilla?**
 - Mitä hyötyä koulutuksesta on ollut työpaikalla?
 - Mitä täydennyskoulutusta tarvitaan?
 - Miten työpaikkaohjaajien koulutusta pitäisi työpaikkaohjaajien mielestä kehittää?

Seuraavassa tarkastellaan kutakin näistä pääkysymyksistä yksityiskohtaisemmin.

Millaisia kokemuksia osallistujilla on työpaikkaohjaajien koulutuksesta?

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa reaktioiden arvioinnin tarkoituksena on selvittää, mitä osallistujat pitivät koulutuksesta ja pitivätkö he koulutusta hyödyllisenä. Useimmissa työpaikkaohjaajien koulutuksissa reaktioita on arvioitu koulutuksen lopussa tehtyjen palautekyselyjen ja keskustelujen pohjalta. Seuraavia asioita on kysytty:

1. Mitä mieltä olet saamastasi koulutuksesta?
2. Mitä hyvää ja mitä parantamisen varaa koulutuksessa on ollut?
3. Miten voit hyödyntää oppimiasi asioita työssäsi?
4. Onko sinulla kehittämisehdotuksia?

Hyviä kokemuksia on saatu osallistujien ja kouluttajien välisistä keskusteluista, jotka on dokumentoitu. Myönteiset reaktiot voivat vaikuttaa oppimista edistävästi, mutta ne eivät vielä yksinään takaa oppimista.

Mitä työpaikkaohjaajien koulutuksessa opittiin?

Arviointimallin toisen tason avulla pyritään selvittämään, ovatko koulutukseen osallistuneet työpaikkaohjaajat oppineet koulutuksen tavoitteena olleet asiat ja mitä muuta he ovat oppineet. Oppimista arvioidaan koulutuksen aikana ja koulutuksen lopuksi kootusti. On tärkeää, että oppimista arvioidaan koulutuksen aikana, jotta saadaan selville, mihin työpaikkaohjaajien koulu-

- tuksen sisältöihin pitäisi vielä syventyä ja miten koulutuksessa pitäisi edetä. Oppimisesta työpaikkaohjaajien koulutuksessa voi kerätä tietoa esimerkiksi
- koulutuksen aikana erilaisin työssäoppimista ja ohjaamista koskevin keskusteluihin
 - oppimistehtävien, kuten ohjaus- ja perehdytysuunnitelman laatimisen, avulla
 - työssäoppimista koskevan tiedon selvittämällä erilaisten tehtävien avulla.

Miten koulutuksessa opitut asiat näkyvät toiminnassa?

Vaikka työpaikkaohjaajat oppisivat työpaikkaohjaajien koulutuksessa tavoitteiden mukaisia asioita, he eivät välttämättä hyödynnä oppimiaan asioita työpaikallaan. Arviointimallin kolmannen tason tavoitteena onkin arvioida, miten osallistujat käyttävät työpaikkaohjaajien koulutuksessa oppimiaan asioita työpaikallaan ja miten heidän toimintansa on muuttunut. Tarkoituksena on selvittää, siirtyvätkö työpaikkaohjaajien koulutuksessa oppimat asiat heidän ohjaamistyöhönsä.

Työpaikkaohjaajien toiminnassa tapahtuneita muutoksia voidaan selvittää vasta koulutuksen jälkeisinä viikkoina ja kuukausina. Muutosten selvittämiseksi työpaikkaohjaajien koulutuksessa kannattaa tarkastella heidän työkäyttäytymistään ennen koulutusta ja koulutuksen jälkeen. Arviointitiedon keräämiseen sopivat esimerkiksi seuraavat tavat:

- työpaikalla käytävät yhteiset keskustelut
- koulutuksen osallistujien, työpaikan ja opiskelijoiden haastattelut
- työpaikkaohjaajan osaamiskartoitukset ennen ja jälkeen koulutuksen
- työpaikkaohjaajan ohjaamisen näyttö
- kyselyt.

Miten työpaikkaohjaajien koulutus näkyy työpaikan työssä-oppimisympäristön kehittymisessä ja laajemmin yhteiskunnassa?

Arviointimallin neljännen tason tarkoituksena on selvittää, millaisia vaikutuksia koulutuksella on koko työpaikan toimintaan ja työssäoppimisen toteutukseen. Koska työpaikkaohjaajien koulutuksen tavoitteena on välillisesti tukea työssäoppimisen onnistumista, kiinnitetään huomiota työpaikan kehittymiseen työssäoppimisympäristönä. Työpaikoilla työpaikkaohjaajien koulutusta pidetään investointina, josta myös työpaikka odottaa hyötyvänsä.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tuloksellisuuden arviointi

Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittämistä varten koulutuksen järjestäjä tarvitsee tietoa koulutuksen tuloksellisuudesta. Tässä yhteydessä sovelletaan Opetushallituksen arviointimallia pelkistetysti. Työpaikkaohjaajien koulutuksen tuloksellisuutta (ks. esim. Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli 1998) voidaan tarkastella selvittämällä seuraavat seikat:

- Miten tehokas ja toimiva työpaikkaohjaajien koulutusprosessi on?
- Miten vaikuttavaa työpaikkaohjaajien koulutus on?
- Miten taloudellista työpaikkaohjaajien koulutus on?

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tehokkuuden ja toimivuuden arviointi

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tehokkuutta arvioitaessa vastataan mm. seuraaviin arviointikysymyksiin:

- Vastaako koulutus työpaikkojen, yhteiskunnan ja osallistujan tarpeita?
- Onko toteutettu työpaikkaohjaajien koulutus työssäoppimisen linjausten ja työpaikkaohjaajien koulutuksen perusteiden mukaista?
- Pohjautuvatko koulutuksen sisällöt työpaikkaohjaajien koulutuksen perusteisiin ja millä perusteella painotukset on tehty?
- Onko tehty yhteistyötä työpaikkojen kanssa? Miten? Onko edistetty työpaikkojen ja oppilaitosten yhteistyötä? Miten?
- Onko aikuisten oppimista koskeva tietous otettu huomioon? Miten?
- Ovatko opetusmenetelmät oppimista aktivoivia?
- Vastaavatko koulutusmateriaalit koulutuksen tavoitteita?
- Miten kouluttajat on valittu? Selittävätkö opettajat opetussuunnitelmaan liittyviä asioita? Miten?
- Onko koulutuksen arvioinnissa arvioitu osallistujien kokemuksia, oppimista ja toiminnan muuttumista? Miten?

Työpaikkaohjaajien koulutuksen vaikuttavuuden arviointi

Kun arvioidaan työpaikkaohjaajien koulutuksen vaikuttavuutta, keskeistä on tarkastella, mitä vaikutuksia työpaikkaohjaajien koulutuksella on ollut työssäoppimisen edistämiseen ja miten koulutus on edistänyt työpaikoilla järjestettävän koulutuksen laatua. Koulutuksen vaikuttavuutta voi selvittää sekä yksilön näkökulmasta että laajemmin. Kun selvitetään yksilöön kohdistuvia vaikutuksia, tarkastellaan mm. seuraavia asioita:

- Onko koulutus helpottanut tai muuttanut ohjaamista? Miten?
- Miten koulutus auttoi ymmärtämään ammatillisen koulutuksen, opetussuunnitelmien ja työssäoppimisen periaatteita ja merkitystä?

- Miten koulutus kehitti seuraavien osa-alueiden osaamista:
 - työssäoppimisen suunnittelu?
 - ohjaaminen?
 - palautteen antaminen ja vastaanottaminen?
 - työssäoppimisen arviointi?
- Mihin työssäoppimisen ohjaamiseen liittyviin asioihin kaivataan vielä tukea?

Arvioitaessa vaikuttavuutta laajemmasta näkökulmasta huomiota kiinnitetään siihen, miten koulutus on vaikuttanut työssäoppimisen edistämiseen työpaikalla, oppilaitoksessa, koulutuksen järjestäjäorganisaatiossa, tietyllä alueella tai yhteiskunnassa.

Vaikuttavuutta on tärkeää tarkastella opiskelijan, opettajan ja työpaikan näkökulmasta. Nykyisissä työpaikkaohjaajien koulutuksissa vaikuttavuutta on selvitetty seuraavin menetelmin:

- haastattelut työpaikalla
- palautepäivät ja kokemusten arviointiseminaarit työpaikkaohjaajille (esim. Komes-työssäoppiminen-projekti, Hämeen ammattikorkeakoulu/ ammatillinen opettajakorkeakoulu ja Rakennusteollisuuden alojen työpaikkaohjaajien koulutus -projekti, Siikarantaopisto)
- kyselyt eri osapuolille
- opinnäytetöinä tehdyt selvitykset ja tutkimukset (esim. Työssäoppimisen kokeilu ja kehittäminen ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen -projekti, Jyväskylän palvelualojen oppilaitos ja Työpaikkaohjaajat kansalaisjärjestöissä -projekti, Nuorten akatemia ry).

Koulutuksen vaikutukset eivät näy heti koulutuksen päätyttyä, vaan niiden näkyminen vie aikaa viikoista kuukausiin, jopa vuosiin. Kun vaikuttavuutta halutaan selvittää laajasti ja syvällisesti, tarpeen on tutkimuksellinen lähestymistapa. Työpaikkaohjaajien koulutuksen laaja-alaisesta vaikuttavuudesta tarvittaisiin tutkimushanke, jossa selvitettäisiin, miten työssäoppimisen ohjaaminen eroaa työpaikkaohjaajien koulutuksen suorittaneilla ja suorittamattomilla.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen taloudellisuuden arviointi

Työpaikkaohjaajien koulutuksen voidaan sanoa olevan taloudellista silloin, kun koulutukseen varatut resurssit on kohdistettu koulutuksen tavoitteiden kannalta suotuisasti ja kun resurssien määrä on sopiva toteutetun työpaikkaohjaajien koulutuksen määrään ja laatuun nähden.

Resurssien ja tulosten arvioinnissa olennaista on pohtia, millaiset resurssit on varattu ja miten ne on käytetty. Työpaikkaohjaajien koulutuksen arvioinnissa on kuitenkin tärkeää huomioida, että eri alojen työpaikkaohjaajille sopivat erilaiset koulutusmallit, mikä puolestaan vaikuttaa resursointiin.

Arviointi työpaikkaohjaajien koulutuksen eri vaiheissa

Jotta työpaikkaohjaajien koulutusta voidaan suunnata tarkoituksenmukaisesti, on tärkeää, että arviointia tehdään koulutuksen eri vaiheissa. Taulukkoon 6 on koottu esimerkkejä työpaikkaohjaajien koulutuksen eri vaiheisiin kytkeystä arvioinnista.

Taulukko 6. Arviointi työpaikkaohjaajien koulutuksen eri vaiheissa.

KOULUTUKSEN VAIHE JA ARVIOINNIN TOTEUTUS	KOULUTUKSEN ALUSSA	KOULUTUKSEN AIKANA	KOULUTUKSEN LOPUSSA	KOULUTUKSEN JÄLKEEN
Mitä arvioidaan?	<p>Lähtötilanteen selvitys:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Työpaikan työssäoppimisympäristön ja kehittämistarpeiden tutkiminen 2. Koulutukseen osallistuvan työssäoppimisen ohjaamisen osaamiskartoitus 3. Osallistujien odotusten selvitys 	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nykytilanteen tarkastelua: <ul style="list-style-type: none"> – Mitä on opittu? – Miten on edetty suhteessa koulutuksen ja työpaikkojen omiin tavoitteisiin? – Miten toteutus ja organisointi sekä koulutuksen sisällöt ovat vastanneet työpaikkojen tarpeita ja työssäoppimisen linjauksia? 2. Miten aiotaan edetä? <ul style="list-style-type: none"> – Mihin työssäoppimisen sisältöihin ja asioihin pitää vielä paneutua? – Millaisia toteutus-tapoja tarvitaan jatkossa? 	<p>Kokoava arviointi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miten koulutuksen, osallistujien ja työpaikkojen tavoitteet saavutettiin? Tehdään kehittämissuhteet seuraaviin koulutuksiin. 2. Tarkastellaan, mitä osallistujat ovat oppineet ja mitä he osaavat. 	<p>Koulutuksen pitkän aikavälin tulokset:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Miten työpaikkaohjaajien koulutus vaikutti työpaikkaan työssäoppimisympäristönä? 2. Miten koulutus vaikutti työpaikan kiinnostukseen opiskelijoiden ohjaamista kohtaan, ja miten valmiita erilaiset työpaikat ovat toimimaan työssäoppimipaikkoina ja näytön paikkoina koulutuksen jälkeen? 3. Miten opiskelijoiden ohjauksen laatu on kehittynyt?

KOULUTUKSEN VAIHE JA ARVIOINNIN TOTEUTUS	KOULUTUKSEN ALUSSA	KOULUTUKSEN AIKANA	KOULUTUKSEN LOPUSSA	KOULUTUKSEN JÄLKEEN
Kuka arvioi?	– kouluttaja – osallistuja.	– työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjä – kouluttaja – osallistuja.	– työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjä – kouluttaja – osallistuja.	– työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjä – kouluttaja – osallistuja – opiskelijat.
Mitkä ovat arviointimenetelmiä?	– keskustelut ja dokumentointi – osaamiskartoitukset esimerkiksi lomakkeen avulla – lomakkeet – tehtävät.	keskustelut yrityskäynneillä, pienryhmissä ja etäohjauksena sekä niiden dokumentointi.	– keskustelut ja dokumentointi yhteisenä päätöspäivänä – palautelomakkeet – osaamiskartoitukset.	– haastattelut, esimerkiksi puhelimitse – kyselylomakkeet – määrälliset tiedot opiskelijoiden ohjaajista, työpaikoista ym. ja niiden vertailu eri aikakausina järjestettyyn koulutukseen – opiskelijapalautteet työssäoppimisjaksoilta.

Selvitysten teko työpaikkaohjaajien koulutusten arviointitulosten kokoamiseksi ja analysoimiseksi

Työpaikkaohjaajien koulutuksissa on tehty koulutuksen arvioinnista selvityksiä ja opinnäytetöitä. Työpaikkaohjaajien koulutuksen laatua arvioitiin mm. Jyväskylän palvelualojen oppilaitoksen Työssäoppimisen kokeilu ja kehittäminen ja työpaikkaohjaajien kouluttaminen -projektissa. Selvityksessä havainnointiin työpaikkaohjaajia koulutuksen aikana ja heiltä kerättiin kyselylomakkeella tietoa koulutuksesta ennen sen alkua, sen puolivälissä ja sen lopussa. Ennen koulutusta selvitettiin osallistujien taustatietoja, odotuksia sekä toiveita sisällöistä ja opetusmenetelmistä. Koulutuksen puolivälissä selvitettiin, miten koulutus on vastannut odotuksia sekä sisällöltään että menetelmiltään. Koulutuksen lopussa tarkasteltiin koulutuksen suunnittelun, toteutuksen ja sisältöjen onnistumista. Lisäksi työpaikkaohjaajia pyydettiin arvioimaan omaa oppimistaan ja kehittymiskohteitaan ohjaajana.

Arviointitulosten ja päätelmien hyödyntäminen

Kaiken arvioinnin lähtökohtana on jo suunnitteluvaiheessa se, että arvioinnista on hyötyä. Kun arvioinnin avulla on kerätty tietoa ja tiedot on analysoitu, tehdään päätelmät siitä, mitkä asiat vaativat kehittämistä, ja laaditaan käytännön kehittämissuunnitelmat. Työpaikkaohjaajien koulutuksesta laaditaan mahdollisimman käytännönläheinen kehittämissuunnitelma, joka voi sisältää esimerkiksi seuraavat asiat:

- Mitä tarpeita työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittämiseen on arviointien perusteella?
- Mitä kehittämisellä tavoitellaan?
- Keitä kehittäminen koskee?
- Mitkä ovat kehittämistoimet?
- Miten kehittäminen aikataulutetaan?
- Mitä resursseja kehittäminen vaatii?

Kehittämisen apuna voidaan käyttää taulukon 7 mukaista kehittämissuunnitelmalomaketta. Lomakkeeseen voi koota hyvän työpaikkaohjaajien koulutuksen kriteereistä (taulukko 2) ne, joissa koulutuksen arvioinnissa todetaan kehittämistarvetta.

Taulukko 7. Esimerkki työpaikkaohjaajien koulutuksen kehittämissuunnitelmasta.

MITÄ KEHITETÄÄN?	MITÄ TEHDÄÄN? MITEN KEHITETÄÄN?	KETKÄ OVAT MUKANA KEHITYSTYÖSSÄ?	AIKATAULU JA VASTUHENKILÖT	KEHITTÄMISEN SEURANNAN MENETELMÄT JA AJOITUS
Kriteerit: Työssäoppimista edistävä työpaikkaohjaajien koulutus				
Kriteerit: Koulutuksen suunnittelu				
jne.				



10

Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehityshaasteet

Tämän luvun tiivistelmätaulukoon on koottu työpaikkaohjaajien koulutuksen kehityshaasteita. Näitä ovat asiat, joiden ratkaiseminen edistää työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutusta jatkossa. Kehityshaasteita ja ratkaisuehdotuksia on koottu projektien aineistoista sekä Koonta ja levitys -projektin seminaarikeskusteluista.

Taulukko 8. Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehityshaasteita ja niiden ratkaisuehdotuksia.

HAASTE	RATKAISUEHDOTUS
1. Työpaikkaohjaajien koulutuksen tarjonnan ja kysynnän alueellinen yhteensovittaminen	Koulutuksen toteuttajien välinen yhteistyö ja koordinointi
2. Työssäoppimispaikkojen ja työpaikkaohjaajien riittävyys (esim. pienellä paikkakunnalla vain vähän tietyn alan yrityksiä)	Alueellinen yhteistyö lähikuntien oppilaitosten kanssa työssäoppimispaikkojen hankinnassa ja jaossa.
3. Työpaikkaohjaajien koulutuksen vetovoiman lisääminen	Koulutuksen toteuttaminen monipuolisin ratkaisuin. Muiden kuin rahallisten korvausten kehittäminen työssäoppimispaikkana toimimisesta ja työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistumisesta

HAASTE	RATKAISUEHDOTUS
4. Työpaikkojen sitouttaminen ja henkilöstön motivointi koulutukseen	Koulutuksesta saatavan hyödyn konkreettisointi
5. Työpaikan kehittäminen oppimisympäristönä	Työyhteisön kehittämiseen liittyvien sisältöjen ja tehtävien sisällyttäminen koulutukseen
6. Koulutuksen sisältöjen suhteuttaminen käytettävissä olevaan aikaan	Pääsisältöjen (koulutus rakenne, opetus suunnitelmat, ohjaaminen, arviointi) sekä ala- ja aluekohtaisten erityispiirteiden huomioiminen sisältöjen painotuksissa
7. Vaikeiksi koettujen sisältöjen (esim. palautteen antaminen opiskelijalle) tuloksellinen koulutus	Oppimateriaalien kehittäminen ko. alueille, erityisesti työssäoppimisen arviointiin
8. Opetussuunnitelman tekeminen eläväksi työpaikkaohjaajille	Opetussuunnitelman ja siihen liittyvien käsitteiden merkityksen yhteinen käsittely työpaikkaohjaajien kanssa
9. Joustavien koulutuksen organisointitapojen kehittäminen, esimerkiksi <ul style="list-style-type: none"> – pienyrityksille ja muille pienille työyhteisöille – esimiehille, käytännön ohjaustyötä tekeville ja henkilöstöhallinnon edustajille 	Kohdennetaan sisällöltään, laajuudeltaan ja rakenteeltaan erilaisia koulutuksia eri kohderyhmille. Luodaan mahdollisuus toteuttaa lyhytkestoisempaa, ns. tiedottavaa koulutusta eri kohderyhmille. On tärkeää tiedostaa, että esimerkiksi esimiehet ovat avainasemassa, kun työssäoppimisen ohjaimista resursoidaan työpaikoilla.
10. Opettajien työn resursointi heidän toimiessaan työpaikkaohjaajien kouluttajina tai tutoreina.	Koulutuksen järjestäjien ratkaisut oppilaitoksen sisäisessä resursoinnissa.
11. Työpaikkaohjaajien osaamisen ylläpito ja täydennyskoulutus	Koulutetuille työpaikkaohjaajille suunnattujen teemapäivien järjestäminen sekä erilaisten täydennyskoulutusmallien kehittäminen
12. Työpaikkaohjaajien koulutuksen jatkuvuus ESR-rahoituksen päättymisen jälkeen	Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisällyttäminen työssäoppimisen järjestämissuunnitelmaan. Työpaikkaohjaajien koulutuksen sisällyttäminen osaksi ammatillisten perustutkintojen valinnaisia opintoja ja aikuisten ammatti- ja erikoisammattitutkintoja

Työpaikkaohjaajien koulutuksia varten on kehitetty lukuisia malleja ja aineistoja. Kehitettyjä hyviä käytäntöjä voitaisiin hyödyntää siten, että muodostettaisiin työpaikkaohjaajien koulutuksen jokaisesta neljästä pääsisällöstä oma opintojaksensa esimerkiksi seuraavassa esiteltyyn tapaan.

Ensin rakennettaisiin opintojaksoista (kukin koulutusohjelman perusteiden sisältöalue) valtakunnalliset verkkoversiot, jotka sisältäisivät sekä materiaalit että tehtävät. Nämä aineistot koottaisiin projektien aineistoista, ja jos joitain osia vielä tarvitaan, niitä voitaisiin kehittää uusissa projekteissa. Tällaisen opintojakson voisi opiskella itsenäisesti, ja tehtävät tehtyään opiskelija olisi suorittanut kyseessä olevan opintojakson.

Lisäksi kustakin opintojaksosta olisi tarjolla vaihtoehtoisia toteutustapoja, joissa painotettaisiin ohjattuja tehtäviä ja lähiopetusta täydennettyinä konsultatiivisella ohjauksella. Kokemusten mukaan lähiopetusta tarvitaan tässä vaiheessa muun muassa opetussuunnitelmien konkretisointiin, opiskelijan ohjaustilanteiden harjoitteluun sekä arviointiin liittyvien asioiden opiskeluun. Työpaikkaohjaajien koulutusta järjestävät tahot voisivat yhteistyössä laatia erilaisia toteutusvaihtoehtoja eri opintojaksoihin. Mahdollisesti jotkin koulutajatahot voisivat erikoistua joidenkin opintojaksojen kouluttamiseen. Näin kaikkien koulutuksen järjestäjien ei tarvitsisi käyttää resurssiaan koko 2 ov:n koulutuksen järjestämiseen.

Esitelty perusmalli mahdollistaisi myös sen, että työpaikkaohjaajat voisivat suorittaa opintojaan joustavasti. Työpaikkaohjaajilla on hyvin erilaiset työtilanteet, taustat ja kokemukset sekä ammattilaisina että ohjaajina. Heidän kanssaan laadittaisiin henkilökohtainen opintosuunnitelma (HOPS), jonka perusteella määriteltäisiin myös mahdolliset opintojaksokohtaiset hyväksiluvut. Näin työpaikkaohjaaja voisi myös itse joustavasti päättää, millainen opiskelutapa hänelle sopisi parhaiten.

Jatkossa koulutusmallia voitaisiin kehittää edelleen niin, että työpaikkaohjaajien koulutukseen sisällytettäisiin keskeiseen osaamiseen liittyvä näyttö, joka samalla havainnollistaisi opiskelijoiden näyttöihin liittyviä asioita.

Kun koulutuksen on aloittanut, se tulisi suorittaa tietyssä aikataulussa, esimerkiksi aloitusta seuraavan vuoden aikana.

Tällainen malli vastaisi pitkälle sitä mallia, jota on käytetty opettajien työelämäosaamisen 15 ov:n opintokokonaisuuden opinnoissa (Opetushallitus 2003).

Työpaikkaohjaajien koulutusmallien ja kokemusten levitys

ESR-projektitoiminnan tavoite on paitsi kehittää paikallisesti toimivia ratkaisuja myös levittää kokemuksia projektin ulkopuolelle. Olennaista on löytää erilaisista koulutusratkaisuista ne toimintatavat, jotka ovat siirrettävissä ja hyödynnettävissä myös muualla.

Hyvässä työpaikkaohjaajien koulutuksessa

- koulutusmallin ja koulutuksesta saatujen kokemusten levitys suunnitelmaan ja toteutetaan
- koulutusta on mahdollista toteuttaa projektin päättymisen ja ESR-rahoituksen loppumisen jälkeen
- koulutus niveltyy kouluttavan organisaation muuhun toimintaan.

Työpaikkaohjaajien koulutusprojektien tuloksia ja kokemuksia on tärkeää levittää. Levittäminen ei ole vain markkinointia ja tiedottamista, vaan se on perimmäiseltä olemukseltaan vuorovaikutusta. Tuloksilla on merkitystä vain, jos ne otetaan käyttöön ja jos ne johtavat muutoksiin. Koulutusmallien ja kokemusten onnistunut levitys auttaa ja innostaa ihmisiä kehittymään, muuttaa käytäntöjä ja ajattelutapoja sekä vaikuttaa innovaation omaksumiseen laajasti yhteiskunnassa (Suurla ym. 1998).

Projekteissa tarvitaan koko kehitysprosessiin ajoitettua suunnitelmallista leviytystä. Työpaikkaohjaajien koulutusmallien levityksen suunnittelussa tarkennetaan ne tahot, jotka voivat hyödyntää hyviä käytäntöjä ja kokemuksia sekä kanavat, joilla tahot tavoitetaan. Levitys voi tapahtua mm.

- yhden koulutusalan sisällä tai muille koulutusaloille
- omalle organisaatiolle
- oppilaitoksille ja koulutuksen järjestäjille ja työpaikoille
- toisille projekteille ja työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttajille
- paikallisella tai alueellisella tasolla ja valtakunnan tasolla

Työpaikkaohjaajien koulutusratkaisuista ja koulutusmateriaaleista on tärkeää kertoa omassa organisaatiossa kollegoille, toisille yksiköille ja laajemminkin heti projektin alusta alkaen. On myös tärkeää, että organisaation johto seuraa tiiviisti kehittämisprojektin etenemistä ja on tietoinen tuloksista. Kokemuksia ja tuloksia voidaan esitellä eri yksiköiden palavereissa ja työpaikan sisäisissä tapahtumissa ja tiedotuskanavissa. Kun oma organisaatio on alusta pitäen mukana kehittämistyössä, jäävät hyvät käytännötkin paremmin elämään. Myös vierailijoille kannattaa kertoa kehitteillä olevista tai kehitetyistä malleista ja materiaaleista. Levittämistä helpottaa valmiiden perusmateriaalien kuten esitteiden laatiminen.

Yksi keskeisimmistä levittämistavoista kaikissa projektin vaiheissa on verkottuminen toisten kehittäjien kanssa ja henkilökohtaiset kontaktit. Kehitysvaiheessa on tärkeää pitää säännöllisesti yhteyttä muihin kehittäjiin ja yhteistyökumppaneihin sekä vaihtaa kokemuksia ja esitellä projektin kehitystyötä. Samalla saadaan palautetta kehittämistä varten. Verkostoja voi muodostaa esimerkiksi teemakohtaisesti, alueellisesti tai alakohtaisesti. Olennaista levityksessä on myös kehittäjien tiivis yhteistyö projektien rahoittajien ja tulevien uusien projektien kanssa.

Työssäoppimiseen ja ammatilliseen koulutukseen liittyvät messut, tapahtumat ja seminaarit tarjoavat monia mahdollisuuksia esitellä kehittämistyötä ja verkottua toisten kehittäjien kanssa. Projektit ovat esitelleet koulutusmalleja ja materiaaleja erilaisissa tapahtumissa mm. pitämällä alustuksia, posteriesityksiä ja osallistumalla näyttelyihin. Lisätietoa tapahtumista saa esimerkiksi Opetushallituksen www-sivuilta. Hyviä kokemuksia on saatu siitä, että projektit järjestävät itse tai verkoston kanssa tapahtumia. Järjestäjäparina voi olla myös oppilaitos ja työpaikka yhdessä. Verkostot voivat olla mm. projektien välisiä, oppilaitosten välisiä, ammattialan verkostoja ja järjestöjen verkostoja.

Www-sivut on kokemusten mukaan tärkeä levityskanava. Sivuja laadittaessa on tärkeää miettiä säännöllinen päivitettävyyys. Kehittämisprojektit voivat

myös laittaa linkkejä projektien välille toistensa sivuille. Myös verkostot voivat perustaa omia sivuja levittämistä varten.

Kehittämistyöstä ja tuloksista voi kertoa lisäksi erilaisten artikkelien, julkaisujen tai lehtien kautta. Lehdet voivat olla valtakunnallisia ammattilehtiä tai alueellisia ja paikallisia tiedotusvälineitä. Julkaisuissa, oppaissa, raporteissa ja muissa lopputuotteissa, kuten cd-romeissa ja videoissa, kehittämistyön tulokset konkretisoituvat suoraan levitettävään muotoon. Näiden kohdalla on tärkeää, että projektissa varataan resursseja aineistojen kehittämisen lisäksi painattamiseen, jakeluun ja mahdolliseen käytön ohjaukseen.

Vaikka koulutusmalleja on sellaisenaan usein vaikeaa siirtää, on työpaikkaohjaajien koulutusmalleissa monia hyviä käytäntöjä, joita voidaan onnistuneesti siirtää toiseen ympäristöön esimerkiksi seuraavat:

- yhteistyötavat ja käytännöt
- suunnittelumallit ja -välineet
- tiedotus- ja markkinointitavat ja osallistujien rekrytointikeinot sekä levitystavat
- sisältöjen jäsennykset, organisointitavat, jaksotukset ja ajoitukset
- koulutuksen käytännön järjestelyt ja koulutuksen hallinnointitavat
- menetelmälliset ratkaisut kuten opetusmenetelmät, oppimistehtävät ja verkon käyttö
- koulutusmateriaalit
- arviointimenetelmät

Tärkeää on suunnitella levitys jatkuvaksi myös projektin loppumisen jälkeen. Tämä tarkoittaa kehitettyjen tuotteiden ylläpidon ja päivittämisen ja jatkokehittämisen miettimistä, esimerkiksi uusien projektien kautta ja tulosten sisällyttämistä organisaation omaan toimintaan.



Lähteet

- Frisk, T. ja Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Hallituksen esitys Eduskunnalle laeiksi ammatillisesta koulutuksesta annetun lain ja ammatillisesta aikuiskoulutuksesta annetun lain 16 §:n muuttamisesta. Luonnos 22.4.2004.
- Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta. Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Hätönen, H. 2001. Eläköön opetussuunnitelma. Opas ammatillisille oppilaitoksille. Helsinki: Opetushallitus.
- Kinnunen, E. ja Halmevuori, T. (toim.) 2003. Opiskelijan arvioinnin opas ammatilliseen koulutukseen. Helsinki: Opetushallitus.
- Kirkpatrick, D. 1994. Evaluating training programs. The four levels. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Koulutuksen tuloksellisuuden arviointimalli. Arviointi 7/1998. Helsinki: Opetushallitus.
- Koulutus ja tutkimus vuosina 2003–2008. Kehittämissuunnitelma. 2003. Helsinki: Opetusministeriö.
- Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004. Kehittämissuunnitelma. 1998. Helsinki: Opetusministeriö.
- Kupias, P. 2001. Oppia opetusmenetelmistä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Lehtoranta, P., Leivo, H. ja Haapasalo, S. 2003. Miten ohjaat työssäoppijoita. Terttu-projektissa kehitetty koulutusmateriaali työpaikkojen ja yritysten työpaikkaohjaajille. Helsinki: Kuntoutussäätiö.
- Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä. Työssäoppimisen ohjaaminen ja arviointi työyhteisön arjessa. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.
- Nevgi, A. ja Lindblom-Ylänne, S. 2003. Opetuksen suunnittelun työkalut. Teoksessa S. Lindblom-Ylänne ja A. Nevgi (toim.) Yliopisto- ja korkeakouluopettajan käsikirja. Helsinki: WSOY.
- Opettajan työelämäosaamisen opinnot 15 ov. Perusteet opetushenkilöstön täydennyskoulutukselle. Moniste 11/2003. Helsinki: Opetushallitus.
- Opetushallituksen määräykset Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteista 1999–2001.
- Työpaikkaohjaajien koulutus. Koulutusohjelman perusteet. Moniste 16/2000. Helsinki: Opetushallitus.
- Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Moniste 2/2004. Helsinki: Opetushallitus.
- Suomen tavoite 3 -ohjelma 2000–2006. Yhtenäinen ohjelma-asiakirja. Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki: Työministeriö, opetusministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö.
- Suurla, L., Markkula, M. ja Leonardo-keskus 1998. Vaikuttavat tulokset. Opas kansainvälisten koulutusprojektien tulosten levityksestä. Helsinki: Leonardo-keskus, IACEE ja Opetushallitus.

LIITE I: Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä työpaikkaohjaajien koulutusmalleja

Koulutusmallit on koottu 8/2000 ja 8/2003 välillä alkaneille työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn vastauksista sekä projektien asiakirjoista. (Katso myös: Frisk, T. ja Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.)

<p><i>Adato Energia Oy</i> Työpaikkaohjaajakoulutus energia-alan yritysten henkilöstölle Projektipäällikkö Heli Peltonen, puhelin (09) 5305 2711, heli.peltonen@energia.fi</p>
<p><i>Amisäätiö, Amiedu</i> Kulttuuritietoinen työpaikkaohjaajakoulutus Vastaava kouluttaja Sari Puurtinen, sari.puurtinen@amiedu.fi</p>
<p><i>Educa-Instituutti Oy</i> Työelämälähtöinen malli työpaikkaohjaajakoulutukseen Projektipäällikkö Tarja Mykrä, puhelin (09) 626 926, www.educa-instituutti.fi</p>
<p><i>Educa-Instituutti Oy</i> Työpaikkaohjaajakoulutus Projektipäällikkö Tarja Mykrä, puhelin (09) 626 926, www.educa-instituutti.fi</p>
<p><i>Haaga-Perho täydennyskoulutus</i> Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma Kouluttaja Laura Pettilä, puhelin 0400 830 630, laura.pettila@haaga.fi</p>
<p><i>Helsingin kaupunki, opetusvirasto</i> Työpaikkaohjaajien koulutus (Työssäoppimista verkossa -projekti) Helsingin kaupunki, opetusvirasto, ammatti- ja aikuiskoulutuslinja, puhelin (09) 310 8600</p>
<p><i>Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Tieto- ja viestintätekniiikan oppimiskeskus</i> Tietoverkkojen hyödyntäminen osana työpaikkaohjaajakoulutusta Projektipäällikkö Outi Nyrönen, puhelin (09) 1912 9093 outi.nyronen@helsinki.fi, www.hyvan.helsinki.fi/verto</p>
<p><i>Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus</i> PULPETTI-monimuoto- ja verkkokurssi työpaikkaohjaajille Projektipäällikkö Taina Poutanen, puhelin (019) 778 2402, taina.poutanen@hrakk.fi</p>
<p><i>Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus</i> SORVI-tutorkoulutus opettajille Projektipäällikkö Taina Poutanen, puhelin (019) 778 2402, taina.poutanen@hrakk.fi</p>
<p><i>Hämeen ammattikorkeakoulu / ammatillinen opettajakorkeakoulu</i> Komes-työssäoppiminen-projekti Projektipäällikkö Hannu Pajari, puhelin 050 4660 686, hannu.pajari@tao.tampere.fi</p>

<p><i>Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos</i> Opettajien jalkautuminen ja koulutuksen räätälöiminen työnantajien toiveiden mukaan Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos, puhelin (03) 4509 327</p>
<p><i>Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus</i> Työpaikkaohjaajien koulutus / autonkuljettajan koulutus Projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310, matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi</p>
<p><i>Johtamistaidon Opisto JTO</i> TOP-yhteistyövalmennus Projektinvetäjä Ritva Cronhjort, puhelin (09) 8562 8200, ritva.cronhjort@jto.fi</p>
<p><i>Jyväskylän palvelualueen oppilaitos</i> Työpaikkaohjaajien koulutus 2 ov Projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630, sirpa.keranen@jao.fi</p>
<p><i>Jyväskylän palvelualueen oppilaitos</i> Opiskelijoiden kouluttaminen työpaikkaohjaajiksi Projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630, sirpa.keranen@jao.fi</p>
<p><i>Jyväskylän palvelualueen oppilaitos</i> Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutusmalli Projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630, sirpa.keranen@jao.fi</p>
<p><i>Karis Kurscenter i Pargas (Karjaan kurssikeskus / Parainen)</i> Arbetsplatshandledarutbildningen Projektsekreterare Sonya Kraus, telefon (019) 278 480, sonya.kraus@kcedu.fi</p>
<p><i>Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä</i> TopNet-verkkokurssi Projektipäällikkö Tarja Slotte, puhelin 044 7250 182, tarja.slotte@kpedu.fi</p>
<p><i>Kiipulan ammattiopisto</i> Työpaikkaohjaajien koulutus (erityisopiskelijoiden ohjaaminen) Projektipäällikkö Eeva-Kaarina Leskinen, puhelin (03) 6852 475, eeva-kaarina.leskinen@kiipula.fi</p>
<p><i>Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä</i> Koulutusta erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamiseen Projektivastaava Terja Laihonen, puhelin 040 7639 714, terja.laihonen@satakola.fi</p>
<p><i>Kunta-alan opisto</i> Työpaikkaohjaajakoulutus Projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203, pertti.vainio@ktv.fi</p>
<p><i>Kuntoutussäätiö</i> Työpaikkaohjaajan koulutusohjelma Projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41, pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi</p>
<p><i>Kuntoutussäätiö</i> Työpaikkaohjaajien koulutus: räätälöityjä kokeiluja yritysten tarpeet huomioiden Projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41, pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi</p>

<p><i>Kuntoutussäätiö</i> Verkkokurssi opettajille Projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41, pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi</p>
<p><i>Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä</i> LVI-alan työpaikkaohjaajien koulutus Projektin vastuuhenkilö Heikki Rantamäki, puhelin (06) 4512 275, heikki.rantamaki@aol-kurikka.fi</p>
<p><i>Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä</i> Rakennusalan työpaikkaohjaajien koulutus Apulaisrehtori Jaakko Hautamäki, Kurikan ammattioppilaitos, Huovintie 1, 61300 Kurikka</p>
<p><i>Kurun metsäoppilaitos</i> Metsäalan työpaikkaohjaajien koulutus Projektin vastuuhenkilö Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935, kyosti.nissinen@tpu.fi</p>
<p><i>Lahden ammatti-instituutti</i> Työpaikkaohjaajien koulutus (Työpaikkakouluttajan koulutus -projekti) Puhelin (03) 828 14</p>
<p><i>Nuorten Akatemia ry</i> Mentorkoulutus Projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603, lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi</p>
<p><i>Nuorten Akatemia ry</i> Työpaikkaohjaajakoulutus nuorisoalalla toimiville Projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603, lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi</p>
<p><i>Opetusalan koulutuskeskus Opeko</i> Joustavan työpaikkaohjaajakoulutuksen malli Projektipäällikkö Juha Oulujärvi, juha.oulujarvi@opeko.fi</p>
<p><i>Opetusalan koulutuskeskus Opeko</i> Kehitteillä turvallisuusalan alakohtaisia käytänteitä Projektivastaava Jorma Sirkesalo, puhelin (03) 8480 277, jorma.sirkesalo@opeko.fi</p>
<p><i>Oulun seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä</i> Työpaikkaohjaajien peruskoulutus ja täydennyskoulutusseminaarit Anja Kallio-Koski, anja.kallio-koski@osakk.fi</p>
<p><i>Perttulan erityisammattikoulu</i> Työpaikkaohjaajakoulutus (2 ja 4 ov) Projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977, seija.sajalahti@peak.htk.fi</p>
<p><i>Porin Tekniikkaopisto</i> Osittain konsultoivasti toteutettu koulutus Opintovastaava Petri Heinilä, puhelin 044 7019 124 Lehtori Irmeli Karttunen, puhelin 044 7015 421</p>

<p><i>Porin Tekniikkaopisto</i> Verkko-oppimisolusta hyödyntävä koulutus Opintovastaava Petri Heinilä, puhelin 044 7019 124 Lehtori Irmeli Karttunen, puhelin 044 7015 421</p>
<p><i>Porin Tekniikkaopisto</i> Konsultoiva koulutusmalli Projektipäällikkö Kari-Matti Koittola, kari-matti.koittola@pto.pori.fi</p>
<p><i>Puolustusvoimat</i> Muonitusalan työpaikkaohjaajien koulutus Liisa Gröndahl, liisa.grondahl@mil.fi</p>
<p><i>Päijät-Hämeen Koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus</i> Työpaikkaohjaajien mentorointi verkon kautta Terttu Marjomaa, Oulaisten terveydenhuolto-oppilaitos, puhelin 040 7064 893, terttu.marjomaa@kam.fi</p>
<p><i>Rakennusteollisuuden koulutuskeskus RATEKO</i> <i>Työpaikkaohjaajakoulutus rakennusalalle</i> Marjo Peltomäki, puhelin (09) 129 9245, marjo.peltomaki@rateko.fi</p>
<p><i>Rauman kaupunki, Rauman ammatti-instituutti</i> Laivatalousalan työpaikkaohjaajien koulutus Jukka Mäkinen, jukka.makinen@rai.rauma.fi</p>
<p><i>Ravintolakoulu Perho</i> Työpaikkaohjaajan koulutus Tiina Lähteenoja-Niemelä, tiina.lahteenoja-niemela@haaga.fi</p>
<p><i>Siikaranta-opisto</i> Koulutustarvepohjainen työpaikkaohjaajien koulutus rakennusalalle Projektipäällikkö Vesa Holappa, puhelin 050 3790 093, vesa.holappa@siikaranta.fi</p>
<p><i>Suomen 4H-liitto</i> 4H-työpaikkaohjaajan koulutusrunko Vastuullinen johtaja Reijo Petrell, puhelin (09) 7512 4200, reijo.petrell@4h-liitto.fi</p>
<p><i>Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti</i> Työpaikkaohjaajakoulutus, jossa työpaikkaohjaajilla on opettajatutor. Projektipäällikkö Mailis Kuuppo, puhelin 0400 638 605, mailis.kuuppo@kalakoulu.fi</p>
<p><i>Suomen kirkon seurakuntaopiston säätiö</i> Työpaikkaohjaajien koulutus Merja Saksanen, merja.saksanen@srk-opisto.fi</p>
<p><i>Sähköinfo Oy</i> Sähkö- ja telealan työpaikkaohjaajakoulutus opetusmateriaaleineen Projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412, sinikka.hieta-wilkman@stul.fi</p>
<p><i>Talotekniikkaliitto ry (LVI-Tekniset Urakoitsijat LVI-TU ry)</i> TYKO-LVI, LVI-alan työpaikkaohjaajien koulutus Asiamies Jan Olenius, jan.olenius@lvi-tu.com</p>

<p><i>Turun ammatti-instituutti, aikuiskoulutus</i> Työpaikkaohjaajien koulutus Projektipäällikkö Jarmo Linkosaari, jarmo.linkosaari@turkuai.fi</p>
<p><i>Turun kristillisen opiston säätiö</i> Työpaikkaohjaajien koulutusohjelma kuulovammaisten parissa työskenteleville Projektin sisältövastaava Päivi Homi, puhelin (02) 4123 751, paivi.homi@tk-opisto.fi</p>
<p><i>Tuusulanjärven ammattiopisto</i> Apua arviointiin -koulutus työpaikkaohjaajille Kaisa Aho, kaisa.aho@keuda.fi</p>
<p><i>Työterveyslaitos</i> Työpaikkaohjaajien koulutus Arja Äyräväinen, arja.ayravainen@ttl.fi</p>
<p><i>Uudenmaan maaseutuopisto</i> Työpaikkaohjaajien koulutus Matti Kukkola, matti.kukkola@avenet.fi</p>
<p><i>Vakuutusalan koulutuskeskus</i> Työpaikkaohjaajien koulutus rahoitus- ja vakuutusosalalle Projektipäällikkö Hannele Häyhä, hannele.hayha@vakes.fi</p>
<p><i>Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä</i> Sosiaali- ja terveysalan 2 ov:n työpaikkaohjaajien koulutus Projektityöntekijä Tarja Lylynperä, tarja.lylynpera@mail.vak.fi</p>
<p><i>Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä</i> Matkailualan verkkokoulutus Projektityöntekijä Kirsi Nikali-Rauva, kirsi.nikalir@mail.vak.fi</p>
<p><i>Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä</i> 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</p>
<p><i>Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä</i> Täydennyskoulutusta työpaikkaohjaajille hoitotaidon opettamisesta (0,5 ov) Anita Eskola, anita.eskola@mail.vak.fi</p>
<p><i>Vantaan ammatillinen koulutuskeskus</i> Työpaikkaohjaajien koulutus Projektipäällikkö Merja Dyhr, merja.dyhr@edu.vantaa.fi</p>
<p><i>Yrkesinstitutet Sydväst</i> Työpaikkaohjaajien koulutus Projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644, eliisa.riikonen@sydvast.fi</p>

LIITE 2: Työssäoppimisprojekteissa kehitettyjä koulutusmateriaaleja

Koulutusmateriaalit on koottu 8/2000 ja 8/2003 välillä alkaneille työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn vastauksista. (Katso myös: Frisk, T. ja Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy.)

<p><i>Amisäätiö, Amiedu</i> Koulutusohjelman runko ja opintomateriaalit, koulutukseen kuuluvat ennakko- ja välitehtävät sekä kehittämishankkeen ohjeistus ja koonti. Vastaava kouluttaja Sari Puurtinen, sari.puurtinen@amiedu.fi</p>
<p><i>Educa-Instituutti Oy</i> Kirja: Mykrä, T. 2002. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy. Projektipäällikkö Tarja Mykrä, puhelin (09) 626 926, www.educa-instituutti.fi</p>
<p><i>Educa-Instituutti Oy</i> Perehdyttämiskansio: Nordlund, J. 2002. Työssäoppiminen meillä – työkirja työyhteisölle työssäoppimisen tueksi. osoitteessa: www.edu.fi/tonet</p>
<p><i>Educa-Instituutti Oy</i> Kirja: Romppanen, B. ja Pohjanheimo, E. 2004. Työpaikkaohjaaja opiskelijan arvioijana – näkökulmana kaikille aloille yhteinen ydinosaaminen. Helsinki: Educa-Instituutti Oy. www.educa-instituutti.fi</p>
<p><i>Educa-Instituutti Oy</i> Perehdyttämisaineisto ilmailualalle/lennonjohtajille Projektipäällikkö Tarja Mykrä, puhelin (09) 626 926, www.educa-instituutti.fi</p>
<p><i>Educa-Instituutti Oy</i> Työpaikkaohjaajan osaamiskartta – Menetelmä osaamisen arviointiin ja kehittämiseen Toimitusjohtaja Heljä Hätönen, puhelin (09) 626 926, www.educa-instituutti.fi</p>
<p><i>Haaga-Perho täydennyskoulutus</i> Koulutusmateriaalia Kouluttaja Laura Pettilä, puhelin 040 0830 630, laura.pettila@haaga.fi</p>
<p><i>Helsingin yliopiston Vantaan täydennyskoulutuslaitos, Tieto- ja viestintätekniiikan oppimiskeskus</i> Tietoverkot työpaikkaohjaajien koulutuksessa. Opas työpaikkaohjaajien kouluttajille -verkkoaineisto Projektipäällikkö Outi Nyrönen, puhelin (09) 1912 9093, outi.nyronen@helsinki.fi www.hyvan.helsinki.fi/tpo</p>
<p><i>Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskus</i> PULPETTI-koulutuskansio Projektipäällikkö Taina Poutanen, puhelin (019) 778 2402, taina.poutanen@hrakk.fi</p>

<p><i>Hämeen ammattikorkeakoulu / ammatillinen opettajakorkeakoulu</i> KOMES-työpaikkaohjaajien koulutusmateriaali, saatavana PowerPoint-esityksinä ja Word-asiakirjoina Projektipäällikkö Hannu Pajari, puhelin 050 4660 686, hannu.pajari@tao.tampere.fi</p>
<p><i>Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos</i> Työpaikkaohjaajan opas – 2 ov:n koulutusmateriaali työssäoppimisen ohjaajille Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos, puhelin (03) 4509 327</p>
<p><i>Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos</i> Työssäoppiminen – 2 ov:n koulutusmateriaali työpaikkaohjaajien kouluttajille Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos, puhelin (03) 4509 327</p>
<p><i>Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus</i> Työssäoppimiskansio yrityksille Projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310, matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi</p>
<p><i>Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus</i> Työssäoppimiskansio työpaikkaohjaajalle Projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310, matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi</p>
<p><i>Jalasjärven Ammatillinen Aikuiskoulutuskeskus</i> Työpaikkaohjaajakoulutuksen opetuskalvot Projektipäällikkö Matti Heikkilä, puhelin 040 8280 310, matti.heikkila@jakk.jalasjarvi.fi</p>
<p><i>Johtamistaidon Opisto JTO</i> TOP-yhteistyövalmennus-työpaikkaohjaajakoulutuksen materiaali Projektinvetäjä Ritva Cronhjort, puhelin (09) 8562 8200, ritva.cronhjort@jto.fi</p>
<p><i>Jyväskylän palvelualojen oppilaitos</i> Työssäoppimisen ABC Projektipäällikkö Sirpa Keränen, puhelin 040 7315 630, sirpa.keranen@jao.fi</p>
<p><i>Karis Kurscenter i Pargas (Karjaan kurssikeskus / Parainen)</i> LIA Handbok Projektsekreterare Sonya Kraus, telefon (019) 2784 80, sonya.kraus@kcedu.fi</p>
<p><i>Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymä</i> TopNet-verkkokurssi Projektinvetäjä Tarja Slotte, puhelin 044 7250 182, tarja.slotte@kpedu.fi</p>
<p><i>Kiipulan ammattiopisto</i> Materiaalia työpaikkaohjaajakoulutukseen (erityistä tukea tarvitsevat opiskelijat) Projektipäällikkö Eeva-Kaarina Leskinen, puhelin (03) 6852 475, eeva-kaarina.leskinen@kiipula.fi</p>
<p><i>Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä</i> Materiaalia erityistä tukea tarvitsevien työssäoppijoiden ohjaajien koulutukseen Projektivastaava Terja Laihonen, puhelin 040 7639 714, terja.laihonen@satakola.fi</p>
<p><i>Kunta-alan opisto</i> Markkinointi- ja esittelyaineistoa, perehdyttämisaineistot, yms. Projektikoordinaattori Pertti Vainio, puhelin (019) 2212 203, pertti.vainio@ktv.fi</p>

<p><i>Kuntoutussäätiö</i> Koulutuspaketti työpaikkaohjaajille Projektipäällikkö Pirjo Lehtoranta, puhelin (09) 530 41, pirjo.lehtoranta@kuntoutussaatio.fi</p>
<p><i>Kuntoutussäätiö</i> Kirja: Lehtoranta, P., Leivo, H. ja Haapasalo, S. 2003. Miten ohjaat työssäoppijoita. Helsinki: Kuntoutussäätiö. www.kuntoutussaatio.fi, julkaisujen tilaus</p>
<p><i>Kurikan ammattioppilaitoksen kuntayhtymä</i> Työssäoppimiskansio Apulaisrehtori Jaakko Hautamäki, Kurikan ammattioppilaitos, Huovintie 1, 61300 Kurikka</p>
<p><i>Kurun metsäoppilaitos</i> Työpaikkaohjaajan käsikirja Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935, kyosti.nissinen@tpu.fi</p>
<p><i>Kurun metsäoppilaitos</i> Koulutusmateriaali Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935, kyosti.nissinen@tpu.fi</p>
<p><i>Kurun metsäoppilaitos</i> PowerPoint-CD Kyösti Nissinen, puhelin (03) 2647 935, kyosti.nissinen@tpu.fi</p>
<p><i>Nuorten Akatemia ry</i> Mentorin kansio Projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603, lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi</p>
<p><i>Nuorten Akatemia ry</i> Materiaali, jossa esitellään työpaikkaohjaamisen välineitä sekä hankkeen pilotissa löydetty työssäoppimisen toteuttamistavat erilaisissa järjestöissä. Projektipäällikkö Lauri Savisaari, puhelin (09) 3487 0603, lauri.savisaari@nuortenakatemia.fi</p>
<p><i>Opetusalan koulutuskeskus Opeko</i> PowerPoint-materiaali työpaikkaohjaajakoulutukseen Vesa Talikka, puhelin 050 5241 066, vesa.talikka@fai.fi</p>
<p><i>Opetusalan koulutuskeskus Opeko</i> Työpaikkaohjaajille laadittu CD, jossa on lyhyt ja pitkä työssäoppimisen oppimäärä kaupan ja hallinnon alalle. Petri Lähde, puhelin 040 9001 340, petri.lahde@lai.fi</p>
<p><i>Opetusalan koulutuskeskus Opeko</i> Koulutuskansio pienten yritysten työpaikkaohjaajille Minna Luoto, puhelin 050 3222 262, minna.luoto@fai.fi</p>
<p><i>Perttulan erityisammattikoulu</i> Työssäoppimisen video Projektiohjaaja Seija Sajalahti, puhelin 050 5349 977, seija.sajalahti@peak.htk.fi</p>

<p><i>Päijät-Hämeen Koulutus konserni, Koulutuskeskus Salpaus</i> WebCT-alustalla toimiva keskustelufoorumi ja koulutusaineisto työpaikkaohjaajille Helena Moilanen, helena.moilanen@salpaus-edu.fi</p>
<p><i>Ravintolakoulu Perho</i> Työpaikkaohjaajan kansio Tiina Lähteenoja-Niemelä, tiina.lahteenoja-niemela@haaga.fi</p>
<p><i>Suomen 4H-liitto</i> 4H-työpaikkaohjaajakansio (työssäoppiminen järjestöissä) Vastuullinen johtaja Reijo Petrell, puhelin (09) 7512 4200, reijo.petrell@4h-liitto.fi</p>
<p><i>Suomen kalatalous- ja ympäristöinstituutti ja Päijänne-instituutti</i> Verkko-opiskelumateriaali kalatalouden työpaikkaohjaajien koulutukseen Projektikoordinaattori Pietari Paasonen, puhelin 0400 638 702, pietari.paasonen@salpaus-edu.fi</p>
<p><i>Sähköinfo Oy</i> Työssäoppiminen sähkö- ja telealan yrityksissä -opas ja opetusaineisto PowerPoint-muodossa Projektivastaava Sinikka Hieta-Wilkman, puhelin (09) 5476 412, sinikka.hieta-wilkman@stul.fi</p>
<p><i>Taloudellinen Tiedotustoimisto</i> Työssäoppimisen ohjaus ja arviointi työpaikalla -opas Projektin vastuuhenkilö Mirja Hannula, puhelin (09) 1315 1548, mirja.hannula@tat.fi</p>
<p><i>Turun ammatti-instituutti / aikuiskoulutus</i> Koulutusmateriaali Projektipäällikkö Jarmo Linkosaari, jarmo.linkosaari@turkuai.fi</p>
<p><i>Turun kristillisen opiston säätiö</i> Työpaikkaohjaajien koulutusmateriaali viittomakielialalla työskenteleville Projektin sisältövastaava Päivi Homi, puhelin (02) 4123 751, paivi.homi@tk-opisto.fi</p>
<p><i>Yrkesinstitutet Sydväst</i> Koulutusmateriaal kansio etäopiskeluun, toimii myös lähiopetuksen runkona. Projektikoordinaattori Eliisa Riikonen, puhelin (02) 4337 644, eliisa.riikonen@sydvast.fi</p>

LIITE 3: Koulutusjärjestelyjen tarkistuslista

Koulutuksen perustiedot

- Projektin tai koulutuksen nimi
- Aika
- Paikka
- Kohderyhmä
- Osallistujamäärä (vähintään – enintään)
- Vastuuhenkilöt (ohjelma, käytännöt)
- Kouluttajat
- Muuta (esim. toteutustapa, varattu materiaali ym.)

Koulutustilaan liittyvät asiat

- Paikan, osoitetietojen, puhelin- ja faksinumeron sekä yhteyshenkilön vahvistaminen
- Tilan muoto/tyyppi sekä erityisjärjestelyt (erilliset varatut tilat tai koulutustilan pöytien liikuteltavuus)
- Paikan varustus (fläppitaulu, fläppipaperi, piirtoheitin, dataprojektori, datayhteydet, tietokone, mikrofonit ja äänentoisto, kartat, opasteet, koristeet yms.)
- Ruokailu- ja kahvijärjestelyt
- Tietojen toimittaminen koulutuspaikkaan
 - ohjelma
 - osallistujamäärä
 - yhteyshenkilö ja puhelinnumero
 - muut järjestelyt

Ilmoittautuminen

- Kenelle ilmoitaudutaan?
- Mitä tietoja ilmoittautumisen yhteydessä kerätään?
- Mihin mennessä ilmoitaudutaan?
- Vahvistusten lähettäminen osallistujille (kuka hoitaa, milloin; kirjeitse/sähköpostitse)

Ennakkoon toimitettava materiaali

- Osallistujien ja kouluttajien rekisteröinti
- Kutsut, ohjelmat ym. aineistot osallistujille ja kaikki aineisto myös kouluttajille
 - kutsukirje
 - koko koulutuksen ohjelma
 - jakson ohjelma tarvittaessa
 - osallistujalista

- kartta lupamerkintöineen / koulutuspaikan osoite
- mahdolliset ennakkotehtävät
- mahdollinen etukäteismateriaali
- Aineiston lähetys viimeistään kolme viikkoa ennen koulutusta
- Kouluttajille kutsun ja osallistujille lähetetyn aineiston lisäksi myös materiaalipyynnö, tieto koulutuspaikan varustuksesta, palkkiolomake ja matkakorvauslomake

Materiaali mukaan koulutukseen (lähijaksolle)

- Kansiot/folderit
 - välilehdet kansioon tarvittaessa
 - projektin esite
- Ohjelmat ja osallistujalistat (osallistujille ja kouluttajille)
- Muut materiaalit
- Ruutupaperia
- Osallistujille jaettava materiaali ja kirjat
- Nimikyltit
- Kiertävät osallistujalistat
- Palaute- ja arviointilomakkeet
- Todistukset (jos kirjoitetaan)
- Palkkatieto-/taustatietolomakkeiden varakappaleet
- Esittelykirjat
- Esitteet
- Kouluttajan tarvikepaketti: tussit, teippi, piirtoheitinkalvot jne.
- Muutamia ylimääräisiä kappaleita materiaalista

Järjestelyt koulutuksen aikana

- Koulutustilan tarkistus ennen koulutusta
 - opasteet
 - ulkoilme ja tilan järjestäminen
 - välineistö, erityisesti laitteiden toiminnan, fläppien riittävyyden ja kynien toimivuuden tarkistaminen
 - vesikannu
 - somistus
- Osallistujien vastaanottaminen ja rekisteröiminen
- Kouluttajien vastaanottaminen
- Lomakkeiden kerääminen: taustatietolomakkeet, palkkatietolomakkeet, täytetyt arviointilomakkeet ja täytetyt osallistujalistat
- Todistusten jako

Järjestelyt koulutuksen jälkeen

- Osallistujalistojen toimittaminen / palkkatietojen antaminen (ESR)
- Todistusten mahdollinen jälkilähetys
- Palaute kouluttajille
- Tiivistelmä palautteesta osallistujille, jos näin sovitaan
- Laskutus
- Sovitut palkkiot kouluttajille
- Jatkosopimukset / seuraavan vaiheen valmistelut

Kouluttajan raportointi koulutusjaksosta

- Onko osallistujalista täytetty?
- Onko lomakkeet kerätty?
- Mitä on luvattu jatkosta?
- Tunnelmat lähijaksosta?
- Mitä voisi tehdä toisin?
- Onko jotain erityistä viestitettäväksi seuraavien jaksojen kouluttajille?

Päätelmät arvioinnista

- Palautteiden ja muun arviointitiedon analysointi ja päätelmien teko
- Tulevat kehittämistoimet arviointien perusteella

(Educa-Instituutti Oy).