



1. Opettajien työelämäjakson kuvaus pähkinänkuoressa ja mahdollinen kaavio tai kuvio toteutuksesta

Opettaja keskustelee työelämäjaksosta oman esimiehensä kanssa ja toimittaa hakemuksensa henkilöstösuunnittelijalle. Hakemuksessa kuvataan tavoitteet työelämäjaksolle oppilaitoksen näkökulmasta ja henkilökohtaisen kehittymisen näkökulmasta. Työelämäjakson suositeltava pituus on yksi työjärjestysjakso (n. 6vk).

Opettaja pyrkii järjestämään työpaikan itsenäisesti ja huolehtii kirjallisen sopimuksen tekemisestä koskien työelämäjakson toteuttamista yrityksen ja ammattiopiston kanssa ennen työelämäjakson aloittamista. Työelämäjakson suositeltava kesto on vähintään yhden jakson pituus (6 viikkoa), mutta lyhyemmät jaksotkin ovat mahdollisia.

Liite: työelämäjakso prosessina

Työelämäjakson aikana opettaja noudattaa työpaikan työaika- ja -ehtoja sekä laatii kirjallisen raportin työelämäjaksosta.

Opettaja esittää työelämäjaksosta koostamansa raportin, kokemukset ja huomiot, vähintään oman alansa muille opettajille.

2. Työelämäjakson suunnittelu

Jyväskylän koulutuskuntayhtymän henkilöstösuunnittelija vastaa työelämäjaksoista tiedottamisesta samoin kuin muusta osaamisen kehittämiseen liittyvästä tarjonnasta. Tiedotusmateriaali ja siihen liittyvät ohjeet, lomakkeet ja sopimusohjat löytyvät oppilaitoksen sisäisestä verkosta (Intranet).

Opettaja keskustelee työelämäjaksosta oman esimiehensä kanssa (esimerkiksi kehityskeskustelun yhteydessä). Keskusteltuaan esimiehensä kanssa, opettaja toimittaa hakemuksensa henkilöstösuunnittelijalle. Kuntayhtymän ammattiopistoissa on yhteinen, valmis hakemus pohja sisäisessä verkossa (Intranet). Hakemuksessa kuvataan tavoitteet työelämäjaksolle oppilaitoksen ja oman koulutusalan näkökulmasta sekä henkilökohtaisen kehittymisen näkökulmasta. Työelämäjaksoille voi hakea läpi vuoden, mutta pääsääntöisesti sopimukset tehdään lukuvuoden vuosisuunnitelmien laatimisen yhteydessä keväällä. Esimies vastaa jakson rahoitukseen liittyvistä asioista ja mahdollisista sijaisjärjestelyistä. Myönteisen päätöksen jälkeen opettaja hakee työelämäjakson ajaksi palkallista virkavapaata.

Opettaja pyrkii järjestämään työpaikan itsenäisesti, tarvittaessa oman esimiehensä avustuksella tai kansainvälisten työelämäjaksojen ollessa kyseessä kv-päällikön ja kv-koordinaattoreiden avustuksella.



Opettaja huolehtii kirjallisen sopimuksen tekemisestä koskien työelämäjakson toteuttamista yrityksen ja ammattiopiston kanssa ennen työelämäjakson aloittamista (sopimus pohja suomeksi ja englanniksi). Sopimus voidaan tehdä sen jälkeen kun opettajalla on myönteinen päätös palkallisesta virkavapaasta työelämäjakson ajaksi.

Sopimus tehdään kahtena kappaleena (1 kpl yritykselle ja 1 kpl ammattiopistolle). Ammattiopiston puolesta sopimuksen allekirjoittaa yksikönjohtaja. Yksikönjohtaja toimittaa kopion sopimuksesta opettajan esimiehelle.

3. Opettajien työelämäjakson toteutus

4. Toimenpiteet työelämäjakson jälkeen

Opettaja palauttaa loppuraportin työelämäjaksolta jakson päätyttyä sähköisesti omalle esimiehelleen ja henkilöstösuunnittelijalle. Loppuraportit työelämäjaksoilta kootaan oppilaitoksen intraan. Hankerahoituksella toteutuneissa työelämäjaksoissa, loppuraportti toimitetaan myös hankkeen projektipäällikölle ja kansainvälisissä työelämäjaksoissa kansainvälisten asioiden päällikölle.

Opettaja esittää työelämäjakson kokemukset ja opetuksen kehittämistä koskevat havaintonsa vähintään oman alansa muille opettajille yksikön omassa jaksopalaverissa.

5. Työelämäjakson arviointi

Opettajan ja työpaikan yhteistyö lisää molempien osapuolien toimintojen kyseenalaistamista ja edelleen kehittämistä. Työelämäjakso on parhaimmillaan opetussuunnitelman, opetuksen ja oman ajantasaisen osaamisen kehittämisen työkalu. Mahdollistaa työpaikan prosessien ohjauksen kehittämisen tai jonkun toiminnan osa-alueen uudistamisen.

Kehittämisyksikkö arvioi henkilöstösuunnittelijan johdolla työelämäjaksojen vaikuttavuutta opettajien palauttamien raporttien, itsearvion ja vertaisarviointien kautta.

6. Miten opettajien työelämäjaksot ilmenevät koulutuksen järjestäjän henkilöstöstrategiassa tai vastaavissa linjauksissa?

Työelämäjaksot on yksi osaamisen kehittämisen menetelmä, jolla vastataan Jyväskylän koulutuskuntayhtymän strategiisiin tavoitteisiin. Se on tunnustettu yhdeksi osaamisen kehittämisen menetelmäksi muun täydennyskoulutuksen rinnalle. Se lisää opettajan oman tehtäväalueen hallintaa,



EDUCA-INSTITUUTTI OY

KOONTA 2008-2012(S11462)

organisaation oppimista sekä kehittää työelämän kanssa tehtävää yhteistyötä. Toteutuneita työelämäjaksoja seurataan tilinpäätöksessä.

7. Ehdotuksia ja vinkkejä opettajien työelämäjaksojen suunnittelijoille ja toteuttajille kokemusten pohjalta

Kehityskeskustelu: huomioidaan yksilön ja koulutusalan tarve.

Henkilökohtainen kehittämissuunnitelma: pitkäjänteisyys, ajanjakso kytketty vuosityösuunnitelmaan, esimiehen ennakoitava sijaistarve.

Yrityksen kanssa tehtävään sopimukseen tulisi sisällyttää tavoitekeskustelu molempien osapuolten saamasta hyödystä. Esimerkiksi opettajan työelämäjakson aikan toteutettava työpaikkaohjaajakoulutus tai muu kehittämistehtävä edellyttää molempien osapuolten sitoutumista.

8. Kehittäjäorganisaation nimi ja yhteystiedot

Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
Viitaniementie 1, PL 472
40101 Jyväskylä

9. www-osoite verkkosivuille, joilta löytyy lisätietoa kuvatusista työelämäjaksoista

10. Kuvauksen laatijan nimi ja yhteystiedot

Riekko Sari, projektipäällikkö
TopTrainerTeam -hanke
040 341 6155
etunimi.sukunimi@jao.fi

11. Liitteet

Liite 1 Työelämäjakso prosessina

Työelämäjakso prosessina.ppt

(http://www.ehr.fi/o/educa/kuvaaminen/repository/documentor/16__8eb56e0582cd56cd9f2305e2c503d976.ppt)