

Tarja Frisk



Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja



EDUCA-INSTITUUTTI OY

Tämän teoksen kopioiminen on tekijänoikeuslain (404/61, muut. 712/96) ja valokuvain (495/6, muut. 446/95) mukaisesti kielletty lukuun ottamatta Suomen valtion ja Kopiosto ry:n tekemässä sopimuksessa tarkemmin määriteltyä osittaista kopiointia opetustarkoitukseen.

© Opetusministeriö ja Opetushallitus

Kustantaja



Julkaisija
Kansi

Educa-Instituutti Oy
Elvi Turtiainen

Graafinen suunnittelu ja taitto Marke Eteläaho

ISBN-13: 978-952-5047-58-5

Vammalan Kirjapaino Oy, Vammala 2007

SISÄLTÖ

LUKIJALLE	5
1 TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUSMALLIEN TARKASTELUN NÄKÖKULMAT	6
2 KOULUTUKSEN HALLINTO	8
3 KOULUTUKSEN SUUNNITTELU	12
4 ERILAISIA KOULUTUKSEN TOTEUTUSMALLEJA	18
4.1 Alakohtaiset toteutusmallit	18
4.2 Työpaikkakohtaiset toteutusmallit	20
4.3 Avoimet koulutusmallit	22
4.4 Erityisteemoja painottavat koulutusmallit	23
5 KOULUTUKSEN SISÄLLÖT JA MENETELMÄT	26
5.1 Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö	27
5.2 Opiskelijälähtöinen ohjaaminen	30
5.3 Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen	32
5.4 Opiskelijan arviointi työpaikoilla	34
6 ERILAISET KOULUTUSMUODOT	37
6.1 Lähijaksot	37
6.1.1 Yhteiset koulutuspäivät	37
6.1.2 Kouluttajien työpaikkakäynnit ja työpaikoille jalkautuvat koulutukset	40
6.1.3 Pienryhmät	42
6.2 Etäopiskelu	43
6.3 Verkko-opiskelu	45
7 KOULUTUSOHJELMAN RAKENTAMINEN	48
7.1 Yhteisiä lähijaksoja ja etäopiskelua yhdistävät koulutusohjelmat	48
7.2 Koulutusohjelmat, joissa jalkaudutaan työpaikoille	52
7.3 Verkko-opiskelupainotteiset koulutusohjelmat	56
7.4 Osallistujien näkökulmasta joustavat koulutusohjelmat	58
7.5 Työpaikkaohjaajien koulutus työssäoppijan ohjauksen yhteydessä	63
8 TÄYDENNYSKOULUTUS	65
8.1 Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus	65
8.2 Opettajien kouluttaminen työpaikkaohjaajien kouluttajiksi	73
9 KOULUTUKSEN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN	77
10 LEVITTÄMINEN JA VAIKUTTAVUUS	84
11 JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA EHDOTUKSIA	89

LÄHDEAINEISTOA	97
-----------------------------	----

LIITTEET

LIITE 1	<i>Yhteenvedotaulukko työssäoppimisprojektien kehittämistä työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen malleista</i>	98
LIITE 2	<i>Yhteenvedotaulukko työssäoppimisprojektien kehittämistä työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen malleista</i>	104
LIITE 3	<i>Työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointilomake ja vastaukset</i>	108

LUKIJALLE

Työpaikkaohjaajat ovat tärkeässä roolissa työpaikalla tapahtuvan oppimisen edistäjinä, ja he ovat sitä kautta rakentamassa laadukasta ammatillista peruskoulutusta. Ammatilliseen peruskoulutukseen sisältyvän työssäoppimisen ohjaajien kouluttamiseksi on järjestetty työpaikkaohjaajien koulutusta vuodesta 2000 lähtien. Koulutusta varten on laadittu Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman (2 ov) perusteet (Opetushallitus 2004). Niiden pohjalta on kehitetty erityyppisille työpaikoille ja erilaisiin tilanteisiin sopivia koulutusmalleja. Työpaikkaohjaajien koulutusmalleja on kehitetty, ja työpaikkaohjaajia on koulutettu työssäoppimisprojekteissa, jotka on toteutettu Euroopan sosiaalirahaston tuella.

Tässä julkaisussa kuvataan toimivaksi koettuja ratkaisuja työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Julkaisu on tarkoitettu apuvälineeksi työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämiseen.

Julkaisu on suunnattu koulutuksen järjestäjille sekä työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutuksen suunnittelijoille, toteuttajille ja kehittäjille.

Esiteltävät ratkaisut on kehitetty Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojekteissa, jotka ovat päättyneet vuosina 2005–2007. Koulutusmallit on koottu ja raportoitu Koonta2-projektissa, joka on Educa-Instituutti Oy:n toteuttama ja Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen rahoittama projekti. Tiedot koulutusmalleista on koottu projektien raporteista ja projektien edustajien haastatteluilla. Koontatyö on tehty työryhmässä, johon ovat kuuluneet projektipäällikkö Tarja Frisk ja projektiassistentti Katariina Rahikainen Educa-Instituutti Oy:stä sekä koulutussuunnittelija Anne Teittinen Opetusalan koulutuskeskus Opekosta.

Yksityiskohtaisemmat projektikohtaiset koulutusmallien kuvaukset ovat verkossa osoitteessa www.educa-instituutti.fi. Liitteissä on tiivistelmätaulukot työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen ja täydennyskoulutuksen malleista.

Marraskuussa 2007

Heljä Hätönen
Toimitusjohtaja

TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUSMALLIEN TARKASTELEN NÄKÖKULMAT

Tämän julkaisun tarkoituksena on kuvata hyviä ratkaisuja työpaikkaohjaajien koulutukseen. Työpaikkaohjaajien koulutusmallia tarkastellaan kuviossa 1 esitetyn jaottelun pohjalta.

Koulutusmallien tarkasteluun on otettu työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutusmallit, jotka on kehitetty vuosien 2005–2007 aikana päättyneissä Opetushallituksen työssäoppimisprojekteissa. Työpaikkaohjaajien perus- tai täydennyskoulutusta kehittäneiden projektien luettelot ovat julkaisun lopussa liitetaulukoissa 1 ja 2.

Koulutusmalleista hankittiin tietoa lukemalla projektien raportit, aineistot ja www-sivut. Lukemisen perusteella koulutusmalleista laadittiin kuvaukset. Sen jälkeen kaikkia työssäoppimisprojektien edustajia haastateltiin. Koulutusmallien kuvaukset toimitettiin projektien edustajille luettaviksi etukäteen, ja ne toimivat haastattelun pohjana.

Haastattelujen yhteydessä projektien edustajilta pyydettiin myös itsearviointi koulutusmallistaan arviointilomakkeen (liite 3) pohjalta. Koonta2-projektin henkilöstö haastatteli projektien



KUVIO 1. Työpaikkaohjaajien koulutusmallien tarkastelun näkökulmat

edustajat ja kirjasi haastattelussa esiin tulleet asiat arviointilomakkeeseen. Arviointilomake pohjautui aikaisemmin laadittuun työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointilomakkeeseen. Se kehitettiin Educa-Instituutti Oy:n Koonta ja levitys -projektissa yhteistyössä työssäoppimisprojektien kanssa. Arviointilomaketta kehitettiin lisäämällä arviointikohtia koulutusmallin käyttöön jäämisestä ja joitain päällekkäisiä kohtia poistettiin. Haastattelujen jälkeen koulutusmallien tarkennetut kuvaukset ja täytetyt arviointilomakkeet lähetettiin vielä haastatelluille projektien edustajille luettaviksi ja mahdollisia tarkennuksia varten. Tarkennuksia kuvauksiin on tehty vielä jälkeinpäin, erityisesti silloin, jos projekti jatkui vielä pitkään haastattelun jälkeen.

Liitteessä 3 olevassa arviointilomakkeessa esitetään koottuna lomakkeella kerätyt itsearviointien vastaukset. Vastattuja lomakkeita on yhteensä 45. Jos projektissa on kehitetty sekä perus- että täydennyskoulutusta, tiedot kerättiin samaan lomakkeeseen. Samoin toimittiin, jos saman organisaation kahdessa peräkkäisessä projektissa kehitettiin ja toteutettiin samaa koulutusta.

Itsearviointien tuloksia on hyödynnetty julkaisun kirjoittamisessa ja niitä ei käsitellä erikseen. Ainoastaan levittämistä ja vaikutavuutta koskevat arvioinnit on kuvattu erikseen julkaisun lopussa. Koulutusmallit ja muut kehitetyt työssäoppimisen käytännöt kuvataan projektikohtaisina kolmessa kuvausraportissa, jotka ovat saatavilla verkossa osoitteessa www.educa-instituutti.fi.

Työpaikkaohjaajien koulutusmallien kokoamista tehtiin myös Koonta ja Levitys -projektissa, joka toteutettiin vuosina 2003–2005. Siinä koottiin Opetushallituksen työssäoppimisprojekteissa vuosina 2001–2005 työpaikkaohjaajien koulutukseen kehitettyjä käytäntöjä. Niistä laadittiin julkaisu Antila, P., Frisk, T. & Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä. Julkaisu on saatavilla verkossa osoitteessa www.educa-instituutti.fi -> julkaisut.

Tässä luvussa käsitellään työpaikkaohjaajien koulutuksen hallintoa. Siihen kuuluu

- henkilöstöhallinto
- taloushallinto
- osallistumisen seuranta ja
- arkistointi, raportointi ja työpaikkaohjaajien rekisteröinti.

Henkilöstöhallinto

Koulutuksen järjestäjän johdon vastuulla on määritellä vastuutahot ja muut henkilöt työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnitteluun ja koordinointiin. Useimmiten kannattaa nimetä vastuuhenkilöt erikseen koulutuksen sisällön ja ohjelman suunnittelun osalta sekä koulutuksen käytäntöjen toteuttamiseen. Koulutuksen koordinoijiksi on hyvä valita sellaiset henkilöt, joilla jo on osaaamista täydennyskoulutuksen koordinoinnista. Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäminen on saattanut epäonnistua muun muassa sen vuoksi, että koulutuksen kokonaisvastuuta ei ole mietitty tai nimetty millekään taholle.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen vastuuhenkilöksi voidaan nimitä esimerkiksi

- työssäoppimisvastaava
- aikuiskoulutusyksikön suunnittelija
- koulutussuunnittelija
- opettaja tai opettajatiimi, jolle resursoidaan riittävästi työaika koulutuksen suunnitteluun ja koordinointiin.

Jotta työpaikkaohjaajien koulutus kytkeytyisi osaksi oppilaitosten arkea, on tärkeää, että oppilaitoksen omaa henkilöstöä on mukana koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Toimivaksi ratkaisuksi on koettu koulutuksen toteuttajatiimin kokoaminen. Erityisesti suuret koulutuksen järjestäjät ovat kokeneet hyväksi ratkaisuksi sen, että valitaan yhteishenkilö kaikista mukana olevista oppilaitoksista ja kaikilta aloilta.

Joskus työpaikkaohjaajien koulutuksen hallinnointi ja koulutuksen toteutus voidaan hankkia muualta, kuten toisesta oppilaitoksesta, aikuiskoulutuskeskuksesta tai koulutusyrityksestä. Joillakin koulutuksen järjestäjillä työssäoppimista koordinoidaan erillisestä työssäoppimisyksiköstä, ja silloin vastuu voidaan antaa sille.

Vastuuhenkilöiden lisäksi on tärkeää miettiä sitä, ketkä ovat mukana koulutuksen suunnittelussa ja kouluttajina. Vaihtoehtoina ovat organisaation omat opettajat ja kouluttajat, tai kouluttajat voidaan hankkia toisista organisaatioista esimerkiksi ostopalveluna. Opettajien toimiminen kouluttajina on havaittu hyväksi keinoksi edistämään opettajien jalkautumista työpaikoille. Toisaalta on havaittu, että opettajat eivät aina lähde mielellään työpaikoille. Syiksi on todettu muun muassa koulutusosaamisen puute. Sen vuoksi opettajille on mahdollistettava työssäoppimisen ohjaamiseen liittyvän osaamisen kehittäminen (myös Majuri & Eerola 2006).

Opettajat voivat avata luontevasti esimerkiksi opetussuunnitelmaa, alan työssäoppimisen periaatteita ja ammattiosaamisen näyttöjä. Koulutuksissa voi käyttää kouluttajina myös oppimisen ohjaamisen ja kouluttamisen asiantuntijoita, tutkijoita, opetushallinnon asiantuntijoita ja kokeneita työpaikkaohjaajia.

Taloushallinto

Riittävien resurssien varaaminen työpaikkaohjaajien koulutukseen on koulutuksen järjestäjän vastuulla. Koulutuksen budjetoinnissa otetaan huomioon

- henkilöstöresurssit
- materiaalit
- matkakustannukset
- tilakustannukset ja
- muut kustannukset.

Henkilöstön osalta resursoidaan vastuuhenkilöiden, kouluttajien ja koulutuksen suunnittelijoiden palkat. Lisäksi otetaan huomioon koulutuksen käytännöistä huolehtivan henkilön, esimerkiksi koulutussihteerin palkka. Kouluttajien palkkioissa otetaan huomioon ainakin koulutuspäivien osuus, suunnittelupäivien osuus sekä mahdollisten tehtävien kommentointi ja etätehtävien ohjaus. Muun muassa Turun ammattiopiston aikuiskoulutuksessa on laadittu laskentapohja kustannusten laskemiseen ja vertailtu eri tavoin järjestettyjen koulutusten kustannuksia sen pohjalta. Sitä käytettäessä lasketaan koulutuksen kokonaiskustannukset ja kustannukset osallistujaa kohti.

Koulutuksia on 2000-luvulla toteutettu pääosin Euroopan sosiaalirahaston ja Opetushallituksen sekä lääninhallitusten rahoituksella. Tulevaisuudessa rahoitusta ei ole saatavilla samassa mittakaavassa. Jatkossa koulutuksen järjestäminen yhteistyössä verkoston, esimerkiksi toisten oppilaitosten kanssa voi säästää kustannuksia. Silloin voimavaroja voidaan yhdistää koulutuksen koordinoinnin, markkinoinnin ja käytännön järjestelyjen osalta.

Työpaikkaohjaajien koulutusta on toteutettu myös ostopalveluna. Silloin koulutuksen järjestäjä tai muu koulutuksen toteuttaja voi ostaa koulutuksen esimerkiksi koulutusyhtymästä, täydennyskoulutuslaitokselta, järjestöiltä tai muilta koulutusorganisaatioilta.

Työssäoppimisprojekteissa on kehitetty monia erilaisiin työympäristöihin sopivia malleja. Niihin tutustuminen ja niiden soveltaminen säästää koulutusten toteuttajien resursseja. Kaikkea ei tarvitse miettiä alusta alkaen itse.

Osallistumisen seuranta

Työpaikkaohjaajien koulutukseen liittyvä seuranta on herättänyt keskustelua. Kun koulutuksia toteutetaan jalkautuvilla ja joustavilla malleilla, on syytä päättää, miten koulutuksen laajuus ja suoritukset määritellään ja millaisten suoritusten pohjalta todistus voidaan antaa. Koulutuksen toteuttajaorganisaatiot ovat vastuussa siitä, että todistuksen saaneilla on riittävät suoritukset kahden opintoviikon laajuudesta koulutuksesta.

Työpaikkaohjaajien koulutukseen osallistumisen seuranta suunnitellaan ennen koulutuksen toteutusta. Koulutus tulee jaksoittain osiin ja osien laajuudet tulee päättää. Joissakin työpaikkaohjaajien koulutuksissa on käytetty myös osaamisen tunnustamista. Ennen koulutusta on tunnustettu työpaikkaohjaajien osaamista ja sen pohjalta tunnustettu osaamista. Osaamisen sisältö ja tunnustamisen laajuus merkitään silloin osallistumisen seurantaan.

Osallistumisen seuraamiseksi voidaan laatia taulukko. Siitä on esimerkki taulukossa 1. Koulutuksen edetessä suoritukset merkitään asianomaisiin kohtiin. Näin voidaan seurata helposti osallistujien suorituksia ja jakaa riittävien suoritusten pohjalta todistukset. Lähijaksoilla kaikilta osallistujilta kerätään allekirjoitukset kiertävään listaan.

OSALLISTUJAN NIMI JA ORGANISAATIO	ENNAKKOTEHTÄVÄ 12 TUNTIA <i>Esim. aineiston lukeminen ja osaamiskartoitus</i>	LÄHIJAKSO 14 TUNTIA	VÄLITEHTÄVÄ 40 TUNTIA <i>Esim. perehdyttämis- suunnitelman laatiminen ja verkkokeskustelu</i>	LÄHIJAKSO 14 TUNTIA	YHTEENSÄ
Osallistuja 1	12	14	40	14	80
Osallistuja 2	12	10	40	14	76
Osallistuja 3	12	14	40	14	80
Osallistuja 4	12	0	40	14	66

Taulukko 1. Esimerkki työpaikkaohjaajien koulutuksen seurannasta

Työpaikkaohjaajat arvostavat koulutuksesta saamaansa todistusta. Siksi todistuksen sisältö ja ulkoilme ovat tärkeitä asioita. Todistuksessa tulee myös mainita, että opinnot on suoritettu Opetushallituksen laatimien Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden (2 ov) mukaisesti. Koulutuksen toteuttajan on syytä ottaa kopiot annetuista todistuksista ja arkistoida ne virallisesti. Arkistoja voidaan käyttää muun muassa silloin, kun etsitään työssäoppimispaikkoja ja nimetään työpaikkaohjaajia.

Arkistointi, raportointi ja työpaikkaohjaajien rekisteröinti

Yhdeksi pulmaksi on noussut koulutettujen työpaikkaohjaajien ja työssäoppijoiden kohtaamattomuus. Vaikka työpaikkaohjaajia on jo koulutettu suuri määrä, ohjaajina toimii edelleen paljon kouluttamattomia ohjaajia. Työpaikkaohjaajia on koulutettu tavaltaan ”reserviin”. Koulutusten toteuttajien kannattaa rekisteröidä koulutetut työpaikkaohjaajat. Koulutuksissa koulutetut työpaikkaohjaajat kannattaa ottaa ensisijaisiksi ohjaajiksi.

Työpaikkaohjaajien koulutuksesta on hyvä laatia raportointikäytäntö organisaatiossa sovitulla tavalla. Raportointiin voi liittää koulutettujen määrät, ohjelmat ja materiaalit sekä palautteet ja arvioinnit. Raportointia on tärkeää käsitellä organisaatiossa. Sen avulla voidaan seurata työpaikkaohjaajien koulutuksen tarvetta ja koulutuksen kehittämistarpeita.

3

KOULUTUKSEN SUUNNITTELU

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa mallinnetaan työpaikkaohjaajien koulutuksen kokonaisuus, tarkennetaan sisällöt ja suunnitellaan toteutus. Suunnittelussa vastataan seuraaviin kuviossa 2 esitettyihin kysymyksiin. Myöhemmissä luvuissa tarkastellaan tarkemmin koulutuksen eri osa-alueita.

1. Kenelle koulutus suunnitellaan?

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa on ratkaistava, millaisille kohderyhmille koulutusta toteutetaan. Kohderyhmän määrittelyn pohjalta koulutuksen sisältö ja toteutustapa voidaan tarkentaa vastaamaan kohderyhmän tarpeita. Työpaikkaohjaajien koulutuksia on toteutettu

- alakohtaisina
- työpaikkakohtaisina
- avoimina ryhminä eri alojen työpaikkojen työpaikkaohjaajille
- painottamalla koulutuksessa erityisteemoja, kuten erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaus, kulttuuritietoisuus tai yrittäjyyden tukeminen.



Kuvio 2. Työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelu

Eri kohderyhmille suunnattujen koulutusten erityispiirteitä käsitellään luvussa 4.

Suunnittelua varten koulutuksen suunnittelijat tarvitsevat tietoa työpaikkaohjaajien osaamisen kehittämistarpeista, joista voi kerätä tietoa

- työssäoppimiskäyntien yhteydessä
- työpaikkojen ja oppilaitosten edustajien yhteisissä työryhmissä
- järjestämällä tapaamisia, jossa työpaikan yhteyshenkilöiden ja johdon kanssa keskustellaan osaamisen kehittämisen tarpeista
- kyselyillä, selvityksillä ja tutkimuksilla
- selvittämällä alueellisia taikka alakohtaisia tarpeita yhteistyössä oppilaitosten, työpaikkojen edustajien ja järjestöjen kanssa
- ottamalla puhelimitse yhteyttä työpaikkoihin ja keskustelemalla osaamisen kehittämisen tarpeista
- työpaikkaohjaajien osaamiskartoituksen avulla.

Koulutustarpeen selvittämisessä voidaan käyttää kyselyä. Esimerkiksi Kalajoen kristillisessä opistossa toteutettiin alueen työssäoppimispaikoilla laaja kysely, jossa kysyttiin, mihin asioihin koulutusta tarvitaan ja miten oppilaitoksen ja työpaikkojen yhteistyö on toiminut. Invalidisäätöön Keskuspuiston ammattiopiston mallissa yhteistyöoppilaitokset kartoittivat työpaikkaohjaajien koulutustarpeen alueellaan ja rekrytoivat samalla koulutukseen osallistuvat työelämän edustajat. Kartoitus tehdään joka toinen vuosi työssäoppimisen tyytyväisyyskyselyn yhteydessä. Koulutuksen suunnittelutiimi hyödyntää selvitysten tuloksia suunnittelussa.

Työpaikkaohjaajien ohjaamis- ja arviointiosaaminen eroavat toisistaan aloittain, työpaikoittain ja henkilöittäin. Koulutukseen osallistuvien työpaikkaohjaajien jo olemassa olevan osaamisen selvittämiseksi ja osaamistarpeiden kartoittamiseksi voi käyttää seuraavia keinoja:

1. Ennakkotehtävät:

- kysymykset osallistujien ohjaamista ja arviointia koskevasta osaamisesta
- kysymykset osallistujien omista tavoitteista ja kokemuksista
- osaamisen arviointi osaamiskartan avulla. Apuna voidaan käyttää esimerkiksi valmista työpaikkaohjaajien osaamiskarttaa (Hätönen, H. 2004. Työpaikkaohjaajan osaamiskartta). Arviointeja voidaan käsitellä koulutuksessa pienryhmissä.

2. *Keskustelut ja neuvottelut esimiehen tai yhteys henkilön kanssa erityisesti työpaikkakohtaisissa koulutuksissa:*
 - aloituspalaverin pitäminen. Esimerkiksi Turun aikuiskoulutuskeskuksen työpaikkakohtaisessa koulutusmallissa koulutus aloitetaan työpaikan esimiehen, kouluttajan ja työpaikkaohjaajan yhteisellä aloitustapaamisella. Siinä esitellään työpaikkaohjaajien koulutusta, kartoitetaan osaamisen kehittämisen tarpeita ja sovitaan koulutuksen toteuttamisen periaatteista sekä käytännön toteutuksesta.
 - kysymykset työpaikkakohtaisista työssäoppimisen käytännöistä ja perehdyttämisestä.

3. *Keskustelut ja kartoitukset koulutuksen alussa:*
 - Pyydetään osallistujia kertomaan ohjaamis- ja arviointikokemuksistaan sekä omista tavoitteistaan koulutuksen alussa.
 - Lähtötasokartoituksen tekeminen käyttäen apuna esimerkiksi kysymyksiä tai osaamiskarttaa, jonka pohjalta suunnitellaan ryhmäkohtaiset tai yksilökohtaiset toteutustavat.
 - Pidetään erillinen aloitusjakso, joka on varattu osaamisen kartoittamiseen ja henkilökohtaisten opiskelusuunnitelmien laatimiseen sen pohjalta. Esimerkiksi Pohjois-Satakunnan Aikuiskoulutuskeskuksen jalkautuvassa koulutusmallissa koulutus käynnistyy koulutuksen esittelytilaisuudella, jossa käydään läpi sisältöjä ja toteutustapaa ja tehdään lähtötason kartoitus keskustelemalla. Kartoituksessa käydään läpi aiempi osaaminen ja koulutustarve sekä koulutuksen käytännön toteutus osallistujan tarpeiden mukaisesti.

2. Mitkä ovat koulutuksen sisällöt?

Työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen suunnittelun pohjana käytetään Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteita (Opetushallitus 2004). Niiden mukaan työpaikkaohjaajat tulee perehdyttää seuraaviin pääsisältöihin:

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

Koulutuksen suunnitteluvaiheessa pääsisällöt tarkennetaan kohderyhmän mukaan ja pääsisältöjä voidaan painottaa esimerkiksi alakohteisesti, työpaikkakohtaisesti taikka osallistujien toiveiden tai muun erityisen teeman mukaan. Joustavissa ja työpaikoille jalkautuvissa koulutuksissa sisältöjä voidaan painottaa osallistujakohtaisesti työpaikkaohjaajan osaamisen mukaan. Avoimissa koulutuksissa, joissa osallistujien tarpeet ja painotukset voivat

vaihdella paljonkin, painotusten tekeminen on vaikeampaa. Koulutusmuotojen ja opetusmenetelmien suunnittelussa on lähtökohdiana niiden sopivuus koulutuksen sisältöihin. Luvussa 5 käsitellään työpaikkaohjaajien koulutussisältöjä ja niiden opetuksessa käytettyjä opetusmenetelmiä tarkemmin.

3. Miten koulutus toteutetaan ja millaiset koulutusmuodot valitaan?

Koulutuksen toteutustapojen suunnittelua varten on tärkeää tunnistaa työpaikkojen todelliset työssäoppimisympäristöt ja tarpeet. Sen vuoksi on tärkeää, että suunnitteluun osallistuvat sekä opettajat että työpaikkojen edustajat. Suunnitteluvaiheessa yhteistyössä työpaikkojen kanssa on käytetty muun muassa seuraavia keinoja:

- koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen edustajien yhteiset kehittämissryhmät – esimerkiksi projektien ohjausryhmissä on ollut edustajia koulutuksen järjestäjistä, työpaikoilta, alueen yrityksistä ja yrittäjäjärjestöistä
- yhteistyöneuvottelut ja tapaamiset yritysten kanssa
- systemaattiset kyselyt ja selvitykset työpaikoilla alueellisesti tai alakohtaisesti
- tarkennus koulutuksen alussa yhdessä osallistujien kanssa.

Työpaikat ovat erilaisia, ja koulutustarpeet vaihtelevat alueittain, aloittain ja työpaikkakohtaisesti. Työpaikkojen tarpeiden selvittämisen keinoja ovat olleet seuraavat:

- Opettajat keräävät tietoa työpaikoilta työssäoppimiskäyntien yhteydessä.
- Tarpeita on kysytty puhelimitse työssäoppimispaikoilta.
- Yritykset tai ammattiosastot ovat nostaneet tarpeet esille. Syyinä on ollut esimerkiksi työvoimapula ja se, että alan vetovoimaa on haluttu parantaa.
- Keskusjärjestöt ovat keränneet tietoa aluejärjestöistä.
- Työssäoppimispaikkojen henkilöstöosastot ovat selvittäneet tarpeita eri yksiköistä.

Koulutusmuotojen valinnassa on tärkeää ottaa huomioon työpaikan ominaispiirteet, kuten työpaikan koko, työn tekemisen paikka ja aika sekä mahdollisuus irrottautua koulutukseen. Sopivan koulutusmuodon valinnalla voi vaikuttaa työpaikkaohjaajien osallistumismahdollisuuksiin. Koulutusmuotojen vaihtoehtoja ovat olleet muun muassa

- monimuotomallit, joissa yhdistellään eripituisia lähijaksoja ja etätehtäviä eri tavoin jaksotettuina
- työpaikoille jalkautuvat mallit

- joustavat, osallistujan tai työpaikan valintoja painottavat mallit ja henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan perustuvat mallit
- verkkopainotteiset mallit
- opiskelijan työssäoppimisen vaiheisiin linkitetyt mallit.

Koulutusmuotoja käsitellään tarkemmin luvussa 6.

Työpaikkaohjaajien koulutusmalleja on kehitetty jo vuodesta 2000 saakka. Koulutuksen suunnittelussa kannattaa hyödyntää jo kehitettyjä koulutusmalleja ja koulutusmateriaaleja sekä niistä saatuja kokemuksia. Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojekteista useimmat olivat hyödyntäneet suunnittelussa aikaisemmin joko omassa organisaatiossa kehitettyjä tai muiden kehittämiä koulutusmalleja. Tietoa kehitetyistä koulutusmalleista ja koulutusmateriaaleista oli saatu

- ESR-seminaareissa, jotka koettiin projektien edustajien mukaan tehokkaaksi verkottumisen ja tiedonvaihtamisen menetelmäksi
- saman alan tai alueen toisilta projekteilta
- samantyyppistä koulutusmallia tai saman kohderyhmän työpaikkaohjaajille suunnattua koulutusta kehittäneiden projektien edustajilta, esimerkiksi erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaaminen sekä maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaaminen
- muista Opetushallituksen kehittämishankkeista (esimerkkinä työssäoppimisen tukimäärärahat).

4. Miten koulutusta arvioidaan?

Koulutuksen arviointi on koulutuksen seurannan ja kehittämisen väline. Koulutuksen arviointi ja seuranta suunnitellaan samalla kuin koulutuskin. Koulutuksen arvioinnilla kerätään tietoa seuraavista kysymyksistä:

- Miten osallistujat ovat kokeneet koulutuksen ja kehittämisehdotukset?
- Mitä osallistujat ovat oppineet?
- Miten koulutus näkyy työpaikkaohjaajien toiminnassa?
- Mitä vaikutuksia työpaikkaohjaajien koulutuksella on ollut työpaikkoihin? Miten työpaikkaohjaajien koulutus näkyy työpaikoilla?

Työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointia käsitellään tarkemmin luvussa 9.

5. Miten markkinoidaan?

Markkinoinnin suunnittelussa keskeinen asia on, onko työpaikkaohjaajien koulutus työpaikoilla uusi vai tuttu asia. Silloin kun työssäoppiminen on uusi asia, tarvitaan henkilökohtaisia kontakteja. Silloin kun työssäoppiminen on tuttu asia, myös sähköpostiviestit ja muut kanavat ovat käyttökelpoisia kontaktimuotoja.

Tehokkain markkinointikanava on henkilökohtainen yhteydenotto työpaikoille. Henkilökohtaista markkinointia helpottavat koulutuksesta laaditut esitteet. Opettajien toteuttama markkinointi työssäoppimiskäyntien yhteydessä on ollut toimiva ratkaisu. Samalla voidaan kerätä ilmoittautumiset koulutukseen. Muita hyviksi koettuja ratkaisuja ovat olleet

- puhelinoimitot ennestään tuttuihin työpaikkoihin
- esitteiden laatiminen ja suorapostitukset tai sähköpostiviestit ennestään tuttuihin työpaikkoihin
- jäsentiedotteet
- tilaisuudet
- oppisopimustoimiston yhteistyökumppanit
- tiedon levittäminen yritysten omien kanavien kautta, kuten luottamusmiehet, kumppanuusyrietykset, ammattiosastot ja työsuojelukursit
- järjestöjen koulutuksissa tiedotteet ja omien kanavien käyttö.

Työpaikkakohtaisissa toteutuksissa on toimivaksi ratkaisuksi todettu sopia työpaikalle yhteyshenkilö, joka huolehtii markkinoinnista ja osallistujien kutsumisesta organisaation sisällä. Silloin on lähetetty sähköpostilla viestiä koulutuksesta, pantu tiedote intraan ja kerrottu koulutuksesta tapaamisissa kuten kokouksissa tai henkilö on kutsuttu suoraan koulutukseen.

Usean oppilaitoksen yhteistyössä järjestämissä koulutuksissa on toimivaksi tavaksi koettu se, että oppilaitoskohtaiset yhteyshenkilöt huolehtivat markkinoinnista ja osallistumisten keräämisestä omassa oppilaitoksessaan ja omille työssäoppimispaikoilleen. Myös alakohtaisissa koulutuksissa hyväksi havaittu keino on jakaa markkinointivastuu alakohtaisille opettajille, jotka huolehtivat oman alansa työpaikkaohjaajien markkinoinnista ja kutsumisesta koulutukseen.

Suurten organisaatioiden työpaikkaohjaajien kohdalla koulutuksen markkinoinnissa on toiminut hyvin oman organisaation yhteyshenkilön toteuttama markkinointityö ja työpaikkojen www-sivujen tai intran hyödyntäminen. Myös organisaatioiden omat lehdet tai tiedotteet voivat olla hyviä ratkaisuja. Erityisesti järjestöjen toteuttamissa koulutuksissa on havaittu hyväksi keinoksi markkinointi jäsenkirjeissä ja jäsenille suunnatuissa tiedotteissa.

4

ERILAISIA KOULUTUKSEN TOTEUTUSMALLEJA

Työpaikkaohjaajien koulutuksia on toteutettu alakohtaisesti, työpaikkakohtaisesti, avoimissa ryhmissä tai painottaen erityistä teemaa. Seuraavassa kuvataan pääkohdittain erilaisten toteutusmallien ominaispiirteitä.

4.1 Alakohtaiset toteutusmallit

Alakohtaisia työpaikkaohjaajien koulutuksia on toteutettu koulutuksen järjestäjäkohtaisesti, oppilaitoskohtaisesti, alueellisesti ja valtakunnallisesti. Koulutuksia on toteutettu sekä ryhmille että yksittäisille työpaikkaohjaajille. Koulutuksen toteuttajat ovat pitäneet alakohtaisuutta tärkeänä siksi, että siinä tarjoutuu mahdollisuus keskittyä alakohtaisten työssäoppimisen kysymysten pohittamiseen ja käytäntöjen kehittämiseen. Koulutukset voidaan räätälöidä alan tarpeisiin sopiviksi, ja työpaikkaohjaajat voivat kehittää alan työssäoppimisen järjestelmää yhdessä.

Hyviä kokemuksia on saatu myös koulutusten toteuttamisesta osittain alakohtaisina. Tällöin monilla aloilla toimivista työpaikkaohjaajista koottu koulutusryhmä jaetaan osittain ala- tai koulutusohjelmakohtaisiin pienryhmiin. Pienryhmissä käsitellään esimerkiksi tutkintokohtaista opetussuunnitelmaa tai juuri kyseessä olevan alan työssäoppimisen erityispiirteitä.

Suunnittelu

Suunnittelua on toteutettu yleensä suunnittelutiimeissä, joissa on ollut mukana alakohtaisia opettajia, muita opettajia, työpaikkojen edustajia ja kouluttajia.

Kun koulutuksen toteuttajana on muu kuin koulutuksen järjestäjä, esimerkiksi yritys tai yhdistys, on tärkeää pyytää mukaan oppilaitosten edustajia yhteistyökumppaneiksi. Kun koulutus suunnataan monen eri oppilaitoksen opiskelijoiden työpaikkaohjaajille, on hyvä koota koulutuksen suunnittelu- ja toteutusryhmä, johon kutsutaan mukaan alakohtainen opettaja jokaisesta oppilaitoksesta.

Koulutussisältöjen painotukset, esimerkiksi työturvallisuusasiat tai alueelliset painotukset, valitaan yhdessä alakohtaisten opettajien ja työpaikkojen edustajien kanssa. Esimerkiksi energia-alan

työpaikkaohjaajien koulutuksissa painotetaan työturvallisuusasioita (Energiatoteellisuus).

Alan työympäristöjen huomioon ottaminen

Työpaikkaohjaajakoulutuksen paikat ja ajankohdat voidaan suunnitella soveltumaan erityisesti kyseisen alan työpaikoille. Esimerkiksi alan vuorotyön vuoksi voidaan järjestää lähijaksoille vaihtoehtoisia ajankohtia, esimerkiksi ilta, aamu, koko päivä tai viikonloppu. Joillakin aloilla koulutus voidaan järjestää vain työpaikalla rytmitettyinä työpaikan päivärytmiin. Seuraavassa on esimerkkejä erilaisista tavoista:

- Merenkulkualalla ei ole muuta mahdollisuutta toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutusta kuin mennä toteuttamaan se laivalle (Etelä-Kymenlaakson ammattiopisto).
- Autonkuljettajien työpaikkaohjaajien koulutuspaikkana on ollut auto, jolloin kouluttaja on lähtenyt mukaan autoon (bussi tai kuljetusauto). Siinä on käyty läpi ohjaamiseen liittyviä asioita (AEL ja Amiedu).
- Luonnonvara-alan koulutuksissa käsitellään vuodenaikojen vaikutusta ja etäällä olevien työpaikkojen vaikutusta työssäoppimisen ohjaamiseen (Koulutuskeskus Salpaus).

Opetussuunnitelman ja alan materiaalien käsittely

Alakohtaisissa koulutuksissa on mahdollisuus käsitellä opetussuunnitelman tutkintokohtaista osaa ja ammattiosaamisen näyttöjä konkreettisella tasolla. Opetussuunnitelman läpikäynti voidaan toteuttaa yhteisesti ryhmässä tai pienryhmissä esimerkiksi koulutusohjelmakohtaisesti. Koulutuksissa voidaan myös jakaa ja käsitellä alakohtaisia työssäoppimisen materiaaleja, kuten alakohtaiset työssäoppimisen oppaat, Kansalliset ammattiosaamisen näyttöaineistot ja portaalit.

Työssäoppimisen alakohtaisten portaalien käyttö on koettu hyväksi ratkaisuksi alakohtaisten työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämiseksi. Esimerkiksi Helsingin opetusviraston hius- ja kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajien koulutuksissa käytetään alan oppilaitosten yhteistyössä laatimaa portaalia (eKauneus) siten, että opettaja käy työpaikkaohjaajan kanssa läpi työssäoppimisen perusasiat silloin kun opiskelija menee työssäoppimaan alan yritykseen. Myös matkailu-, ravitsemis- ja talousalalle on rakennettu alakohtaisia ja alueellisia työssäoppimisen portaaleja (Opeko, Haaga-Perho täydennyskoulutus, Ravintolakoulu Perho). Niitä hyödynnetään työpaikkaohjaajien koulutuksissa koulutusmateriaalina sekä työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämiseksi. Finvan toteuttamassa vakuutus- ja rahoitusalan työpaikkaohjaa-

jien koulutuksessa hyödynnetään alan työssäoppimisen Varakasportaalia (Finva).

Tehtävien tarkennus alakohtaisiksi

Koulutusten tehtävät voidaan tarkentaa alakohtaisiksi ja hyödyttämään suoraan alakohtaista kehittämistä. Esimerkkejä alakohtaisista tehtävistä:

- tutustuminen opetussuunnitelman tutkintokohtaiseen osaan tai johonkin opintokokonaisuuteen ja keskustelu siitä, mitä kullakin työpaikalla voi kyseisistä asioista oppia
- alakohtaisten työssäoppimisen haasteiden kartoitus työpaikkakohtaisesti ja niiden ratkaiseminen yhteisesti tai pienryhmissä
- alan työturvallisuusriskien käsittely
- tutustuminen kansalliseen näyttöaineistoon ja aineiston yhteinen käsittely tai oppilaitoskohtaisten näyttösuunnitelmien käsittely
- keskustelu siitä, millaisia ratkaisuja ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamiseen kullakin työpaikalla voi olla.

4.2 Työpaikkakohtaiset toteutusmallit

Työpaikkakohtaisesti toteutettavien koulutusryhmien suurimpina etuna on se, että koulutuksessa voidaan käsitellä ja kehittää työpaikkakohtaisia työssäoppimisen käytäntöjä. Koulutusten on koettu hyödyttävän työpaikkojen perehdytys- ja ohjauskäytäntöjä laajemminkin. Työpaikkakohtaisten koulutusten järjestäminen on hyvä ratkaisu silloin, kun työpaikoilla on työssäoppijoita paljon ja usein ja työpaikkaohjaajia tarvitaan useita. Joskus työpaikkakohtainen koulutus on ainoa vaihtoehto toteuttaa koulutusta.

Työpaikkakohtaisen koulutuksen alussa kartoitetaan työssäoppimisympäristö sekä työpaikkaohjaajien osaaminen. Näiden tietojen pohjalta voidaan räätälöidä koulutusohjelma.

Erilaisia toteutuksia

Koulutusryhmä voidaan koota eri tavoin työpaikan koon ja tarpeiden mukaan. Pienemmissä työpaikoissa se voi koostua koko henkilökunnasta tai sen osasta. Isommissa organisaatioissa koulutuksen voi toteuttaa vähitellen useassa eri ryhmässä. Silloin kun organisaation eri yksiköt ovat etäällä toisistaan esimerkiksi valtakunnallisesti, koulutus voidaan toteuttaa yksikkökohtaisesti tai siten, että eri yksiköistä valitut henkilöt osallistuvat koulutukseen

ja kouluttavat oman yksikkönsä muut työpaikkaohjaajat sen jälkeen. Koulutuksia voi myös räätälöidä yksittäisille työpaikkojen edustajille.

Koulutukset toteutetaan ainakin osittain työpaikan tiloissa. Silloin on helpompi käsitellä kyseisen työpaikan ohjaamiseen liittyviä asioita. Osa koulutuksista voidaan toteuttaa oppilaitoksen tiloissa, jolloin työpaikkaohjaajat pääsevät tutustumaan oppilaitokseen.

Esimiesten rooli

Esimiehet ja johto otetaan työpaikkakohtaisissa malleissa tiiviisti mukaan koulutuksen suunnitteluun, toteutukseen ja arviointiin. Näin heidän sitoutumisensa työssäoppimisen kehittämiseen varmistaa sen, että koulutus hyödyttää työpaikkaa laajemminkin. Käytännössä esimiehillä on keskeinen rooli, kun ratkaistaan, otetaanko työpaikalle työssäoppijoita. Lisäksi esimiehellä on keskeinen rooli työpaikkaohjaajien ohjaamisen resursoinnissa ja tukemisessa. Hyvin suunniteltu resursointi sekä opiskelijoiden saama tuki parantavat koulutuksen vaikuttavuutta sekä työssäoppimisen että työpaikan kehittämisen näkökulmasta.

Sisältöjen painotukset ja koulutuksen toteutustavat

Sisältöjen painotukset ja toteutustapa sovitaan yhdessä työpaikan koulutuksen yhteyshenkilöiden tai esimiehen kanssa. Koulutuksen sisältöjen ja tehtävien painotukset valitaan työssäoppimisympäristön sekä työpaikkaohjaajien osaamisen kartoituksen pohjalta.

Työpaikkakohtaiseen koulutukseen voidaan suunnitella sellaiset tehtävät, jotka hyödyttävät työpaikkaa ja kehittävät työpaikan työssäoppimisympäristöä. Hyvänä kehittämistehtävänä on pidetty työpaikan perehdyttämissuunnitelman laatimista tai sen päivittämistä työssäoppimisen näkökulmasta. Kehittämistehtävänä on ollut myös ammattiosaamisen näyttöjen työpaikkakohtaisen suunnitelman tekeminen.

Koulutuksen rytmitys ja ajankohdat suunnitellaan sopimaan työpaikalle mahdollisimman hyvin, esimerkiksi työvuorojen osalta, jotta osallistujilla olisi realistiset mahdollisuudet osallistua koulutukseen.

Esimerkiksi Haaga-Perhon toteuttama koulutus perustuu rakenteeseen, jota voi toteuttaa työpaikan valitsemalla toteutustavalla joko lähijaksopainotteisena taikka sitten yhteistyökumppaneille toimipaikkakohtaisesti räätälöitynä etä- tai verkkokoulutuksena. Organisointitapa ja sisällöt muokataan koulutukseen osallistuvan henkilökunnan tarpeiden mukaan. Yhteistyökumppanit osallistuvat koulutuksen suunnitteluun, kehittämiseen ja seurantaan. En-

nen koulutusta keskustellaan koulutustarpeesta, toteutustavoista ja sisältöjen tarkennuksista. Keskeisenä koulutusmateriaalina koulutuksissa on hyödynnetty yrityksissä jo olemassa olevia aineistoja ja ohjeita muun muassa perehdyttämisestä ja työssäoppimisesta.

4.3

Avoimet koulutusmallit

Avoimet koulutusmallit on tarkoitettu eri alojen ja eri työpaikkojen työpaikkaohjaajille. Työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäminen avoimena alaa tai työpaikkaa erikseen määrittelemättä on koettu hyväksi ratkaisuksi seuraavissa tapauksissa:

- Työpaikoille tulee vähän työssäoppijoita tai yksittäisiä työssäoppijoita.
- Työpaikat ovat pieniä.
- Yhdestä työpaikasta ei voida irrottaa samaan aikaan isoa ryhmää ja työpaikkaohjaajat halutaan kouluttaa vähitellen.
- Työpaikalle tulee työssäoppijoita usealta koulutuksen järjestäjältä tai eri aloilta.
- Yksittäiset työpaikkaohjaajat haluavat kouluttautua työpaikkaohjaajiksi.

Avoimien ryhmäkoulutusten rikkautena on erilaisten käytäntöjen monipuolisuus ja mahdollisuus oppia toisten alojen ja työpaikkojen kokemuksista. Lisäksi on huomattu, että vaikka osallistujat tulevat eri aloilta, yhteisiä kysymyksiä ohjaamisesta löytyy paljon.

Koska avoimissa ryhmissä osallistujien tarpeet ja taustat – esimerkiksi alat, työpaikkojen luonne ja osallistujien kokemukset ohjaamisesta – ovat erilaisia, liikkeelle lähdetään työpaikkaohjaajien koulutuksen perussisällöistä. Opetussuunnitelmia käsitellään avoimissa ryhmissä yleisemmällä tasolla kuin alakohtaisissa toteutuksissa. Tehtävät ja keskustelu ohjaamisesta ovat yhteisiä, ja osallistujat tuovat kokemuksiaan esiin oman alansa näkökulmasta.

Koulutuksen perussuunnittelu toteutetaan useimmiten koulutuksen suunnittelijoiden ja kouluttajien kesken. Sisältöjen tarkennus ja tarkennukset toteutustapoihin voidaan tehdä koulutuksen ennakkotehtävän pohjalta tai koulutuksen alussa, kun on selvitetty työpaikkaohjaajien osaaminen ja tarpeet.

Avoimia ryhmiä voi jakaa alakohtaisiin tai työpaikkakohtaisiin pienryhmiin, jos samalta alalta tai työpaikalta on mukana useampia henkilöitä.

Avointen koulutusten etuna on koulutusmallin tietynlainen monistettavuus. Koulutusohjelmien ajoituksen voi suunnitella valmiiksi. Markkinointia voi tehdä samalla esitteellä usean ryhmän osalta. Avoin koulutusmalli mahdollistaa myös sen, että koulutus

todennäköisesti pysyy suhteellisen samansisältöisenä ryhmästä toiseen. Useamman toteutuksen myötä koulutukseen tarvittava suunnittelu-aika pienenee ja koulutus todennäköisesti myös kehittyy laadukkaaksi. Jos koulutukseen osallistuu samasta työpaikasta useampia ihmisiä eri aikaan, heidän on helpompi keskustella koulutukseen liittyvistä asioista, kun he kaikki ovat osallistuneet ”samanlaiseen” prosessiin.

4.4 Erityisteemoja painottavat koulutusmallit

Työssäoppimisen ohjauksessa on tilanteita, joiden hallintaan työpaikkaohjaajat tarvitsevat tarkempaa tietoa tai erityistä osaamista. Silloin työpaikkaohjaajien koulutusta voidaan toteuttaa painottamalla erityisiä teemoja. Toteutuneissa työpaikkaohjaajien koulutuksissa painotuksia ovat olleet erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaaminen, kulttuuritietoisuus ohjauksessa sekä yrittäjäyys. Sen lisäksi, että koko koulutusta painotetaan erityisteeman näkökulmasta, erityisiä teemoja voidaan käsitellä myös osatoteutuksina. Esimerkiksi lähijaksolla on käytetty puoli päivää erityisen teeman käsittelyyn.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaus

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaamista painottavissa koulutuksissa on lähtökohtana opiskelijoiden vahvuuksien ja yksilöllisten oppimispolkujen rakentaminen. Koulutuksissa on käsitelty erilaisten oppimisvaikeuksien, häiriöiden tai vammojen huomioon ottamista ohjauksessa ja arvioinnissa. Esimerkiksi Kuntoutussäätiön koulutuksissa painotetaan näitä asioita. Erityiskysymyksiä käsitellään koulutuksen lähijaksoilla käytävissä keskusteluissa ja etätehtävissä.

Kulttuuritietoisuuden painottaminen

Kulttuuritietoisuuden koulutusten tarve on noussut esiin aloilta ja työpaikoilta, joissa henkilöstö on monikulttuuristunut. Tällaisia aloja ovat muun muassa rakennusala, sosiaali- ja terveysala, majoitus-, ravitsemus- ja talousala sekä puhdistuspalveluala. Kokemusten mukaan kulttuuritietoisuutta painottavilla koulutuksilla on ollut ennakkoluuloja vähentävä vaikutus ja ne ovat vaikuttaneet myönteisesti asenteisiin ja suvaitsevaisuuden lisääntymiseen.

Koulutusten suunnittelu on toteutettu työpaikkojen edustajien ja kouluttajien yhteistyönä. Hyväksi ratkaisuksi on havaittu yhteinen aloituspalaveri, jossa keskustellaan työpaikan tarpeista.

Koulutusten markkinointi on suunnattu erityisesti niille aloille, joilla on maahanmuuttajien työllistämässä suuri rooli. Markkinointia ovat usein tehneet opettajat, jotka ovat vieneet tietoa koulutuksista työpaikoille. Maahanmuuttajataustaisten opiskelijaryhmien työssäoppimispaikkojen yhteyshenkilöille ja työllistyneiden opiskelijoiden esimiehille on suunnattu suoramarkkinointia.

Toteutustapoja

Kulttuuritietoisuus on koulutuksissa ollut yhtenä näkökulmana asioiden käsittelyssä, ja työpaikkaohjaajien kysymyksille ja keskusteluille on annettu tilaa. Tavoitteena on ollut, että työpaikkaohjaajat saavat valmiuksia ratkaista kulttuurisia ongelmia käytännössä entistä paremmin.

Kulttuuritietoisia koulutuksia on toteutettu sekä työpaikka-kohtaisina että alakohtaisina. Työpaikkakohtaisissa toteutuksissa ryhmät kootaan yhden organisaation työpaikkaohjaajista. Silloin on työssäoppimisen ohjauksen ja arvioinnin teemojen lisäksi keskitytty työpaikan käytäntöjen käsittelyyn sellaisissa tilanteissa, joissa ohjattavana on muu kuin suomalainen työssäoppija.

Eri työpaikkojen työpaikkaohjaajista koostuvissa ryhmissä on kokeiltu työparimallia. Turun aikuiskoulutuskeskuksen mallissa kokeiltiin tapaa, jossa yhdeltä työpaikalta valittiin koulutukseen kaksi osallistujaa tai useampia osallistujia. Työpari voi olla esimerkiksi

- kantasuomalainen työpaikkaohjaaja ja maahanmuuttaja samalta työpaikalta (tähän erityisesti pyrittiin)
- kaksi osallistujaa saman yrityksen eri toimipisteistä, esimerkiksi rakennusalalta eri työmailta; toinen osallistuja on maahanmuuttaja.

Oppimistehtävät

Koulutusten tehtäviä on räätälöity työpaikkakohtaisiksi. Esimerkiksi Amiedun koulutusmallissa yksi tehtävä on ollut selkokielisten ohjeiden laatiminen tai jo olemassa olevien ohjeiden selkokielistäminen. Tehtävä on toteutettu siten, että työpaikkaohjaajat ovat osana koulutusta selkokielistäneet työpaikkakohtaisia perehdytysaineistoja ja laatineet huoneentauluja maahanmuuttajien ohjaamiseen. He ovat myös laatineet kuvallista materiaalia tai videomateriaalia kirjallisista ohjeista. Osallistujat ovat laatineet esimerkiksi ohjeet käsien pesuun selkokielellä ja piirtämällä. Amiedun toteutamassa koulutuksessa osallistujat laativat neljä huoneentaulua maahanmuuttajataustaisen opiskelijan vastaanottamiseen, opastamiseen, arvioimiseen ja näytön arviointiin.

Teemat olivat

- maahanmuuttajataustaisen opiskelijan vastaanotossa huomioitavaa
- maahanmuuttajataustaista opiskelijaa opastettaessa huomioitavaa
- maahanmuuttajataustaista opiskelijaa arvioitaessa huomioitavaa
- näytön arvioinnissa huomioitavaa.

Yrittäjyyden tukeminen

Joillakin aloilla pienyritykset ovat tyypillisiä työpaikkoja. Silloin on luonnollista, että myös työssäoppimispaikat ovat pienyrityksissä ja yrittäjyyttä painotetaan työssäoppimisessa. Opiskelijoiden yrittäjyyden tukemiseksi työpaikkaohjaajien koulutuksessa on painotettu yrittäjyyttä. Länsi-Pirkanmaan koulutuskeskuksessa toteutetaan yrittäjämentor-valmennusta. Se on työpaikkaohjaajien koulutusta, jossa kokeneet yrittäjät opiskelevat opiskelijoiden yritysmentoreiksi. Mentoreiden tehtävänä on tukea opiskelijoita, jotka perustavat yrityksen opiskelun aikana ja suorittavat työssäoppimisen yrityksessä. Opiskelija voi olla työssäoppimassa, omassa yrityksessä, toisen yrittäjän yrityksessä tai osuuskunnassa. Koulutuksessa pohditaan mentor-toimintaan liittyviä kysymyksiä, esimerkiksi sitä, mitä apua yrittäjän omista yrittäjäkokemuksista voisi olla opiskelijalle, mitkä ovat omat mentorointitavoitteet ja mitkä ovat yrittäjämentorin tärkeimmät tehtävät ja roolit. Sen jälkeen kysymyksiin pohditaan vastauksia ja niistä keskustellaan yhdessä. Lisäksi jokainen mentori saa työkalupakin, jossa on muun muassa mentorointisuunnitelman ohjeistusta, sopimusasiakirjoja ja kysymyksiä käytettäväksi ohjaustilanteissa.

Pienyrityksille suunnattu työpaikkaohjaajien koulutus kannattaa kokemusten mukaan rakentaa siten, että siinä on sekä yrityskohtainen osuus että yrittäjien verkottumista mahdollistavia tapaamisia erikokoisissa ryhmissä. Verkottuminen toisten yrittäjien kanssa koetaan tärkeäksi erityisesti silloin, kun yrittäjä työskentelee yrityksessään yksin. Koulutuksen sisällöt kannattaa suunnitella yritysten tarpeita painottaen. Koulutusten toteutustavat valitaan yhdessä yrityksen kanssa.

Yrittäjyyden tukemiseksi on järjestetty työssäoppimista myös pienyrityksistä muodostetuissa työssäoppimisrenkaissa, joissa opiskelija opiskelee työssäoppimisen aikana 2–4 yrityksessä yhden työssäoppimispaikan sijaan. Mallista saadut kokemukset ovat hyviä. Opiskelija saa siinä kokemusta työssäoppimisesta useassa yrityksessä. Myös pienyritykset ovat pitäneet renkaita hyvänä toimintamuotona, koska silloin yhdelle yritykselle ei tule niin paljon ohjausvastuuta. (Helsinki Business College, Työope).

KOULUTUKSEN SISÄLLÖT JA MENETELMÄT

Työpaikkaohjaajien koulutuksen pääsisällöt ovat Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden mukaan

- ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö
- opiskelijälähtöinen ohjaaminen
- työssäoppiminen ja näyttöjen toteuttaminen
- opiskelijan arviointi (Opetushallitus 2004).

Koulutusohjelman perusteet ovat saatavilla Opetushallituksen sivuilta www.oph.fi -> julkaisukaappi.

Koulutuksen sisältöjen ja menetelmien suunnittelua ohjaavia periaatteita ovat seuraavat:

- Koulutusohjelman sisällöt noudattavat työpaikkaohjaajien koulutusohjelman (2 ov) perusteiden sisältöjä (Opetushallitus 2004).
- Koulutuksen sisällöissä on kytkös voimassa oleviin opetussuunnitelman perusteisiin.
- Koulutuksen pääsisältöjen valinta ja painotukset tehdään ja perustellaan ryhmäkohtaisesti.

Periaatteiden toteutumisesta pyydettiin arvio työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttajilta. Heiltä kysyttiin muun muassa, miten hyvin koulutusten sisällöt vastaavat koulutusohjelman perusteita. Projektien toteuttajien mukaan kaikki työssäoppimisprojektit ovat käyttäneet koulutusohjelman perusteita työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen pohjana. Koulutusohjelman perusteita on pidetty hyvänä tukena ja silti riittävän väljinä painotusten ja toteutustapojen räätälöinnin kannalta.

Työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajilta kysyttiin monipuolisten ja osallistavien koulutusmenetelmien käytöstä. Melkein kaikki arvioivat käyttävänsä monipuolisia ja osallistavia menetelmiä.

Keskustelut ja omien kokemusten jakaminen eri tavoin toteutettuina ovat koulutusten toteuttajien mielestä keskeisin opetusmenetelmä työpaikkaohjaajien erilaisissa koulutuksissa. Suurin osa koulutusmalleista vaikuttaa olevan keskustelupainotteisia. Myös työpaikkaohjaajat ovat koulutuspalautteissa kiittäneet mahdollisuutta keskustella ja vaihtaa kokemuksia oman työpaikan ja ohjaamistilanteiden näkökulmasta. Keskusteluja on toteutettu yhteisesti koko ryhmän kesken, pienryhmissä sekä pareittain. Työpaikkakäynneillä kouluttaminen perustuu kouluttajan ja osallistujan väliseen keskusteluun.

Seuraavaksi tuodaan esiin työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajien menetelmäratkaisuja työpaikkaohjaajien koulutussisällöittäin.

5.1

Ammatillinen koulutus ja työelämäyhteistyö

Pääsisällön käsittelyssä on tavoitteena, että työpaikkaohjaaja tuntee ammatillisen koulutuksen yleisen rakenteen ja erilaiset koulutuksen järjestämis muodot omalla alallaan. Tavoitteena on myös, että työpaikkaohjaaja hahmottaa oman alansa ammatillisen peruskoulutuksen tavoitteet, osaa kehittää ammatillista koulutusta työelämälähtöiseen suuntaan sekä suunnitella työssäoppimista ja näyttöjä omalla työpaikallaan. Pääsisältöä on käsitelty muun muassa seuraavien sisältöjen avulla:

- ammatillinen koulutus
- opetussuunnitelman perusteet ja opetussuunnitelma
- työssäoppimisen ja näyttöjen suunnittelu ja organisointi.

Ammatillinen koulutus

Ammatillista koulutusta on tarkasteltu muun muassa seuraavien painopisteiden kautta:

- suomalainen koulutusjärjestelmä
- ammatilliseen koulutukseen liittyvä käsitteistö
- tutkintorakenne ja tutkintojen nimikkeet
- ammatillisen koulutuksen suoritustavat
- alakohtaiset erityispiirteet ja painotukset.

Hyviksi koettuja ratkaisuja teeman käsittelyyn:

1. ohjeistetut tutustumistehtävät kirjallisen tai verkossa olevan materiaalin pohjalta etätehtävinä sekä keskustelut yhteisellä lähijaksolla tai verkossa.
2. lyhyet asiantuntija-alustukset ja keskustelut ryhmässä, kouluttajan kanssa tai verkossa.
3. materiaalit ja niihin liittyvät tehtävät. Hyviä perusaineistoja ovat esimerkiksi Opetushallituksen laatimat esitteet, Taloudellisen tiedotustoimiston esitteet sekä Tonet tai itse laaditut aineistot. Materiaalien ajantasaisuus tulee varmistaa.
4. pienimuotoiset tehtävät ja ryhmätentit, joissa osallistujat etsivät tietoa materiaalista. Vastaukset käydään läpi yhdessä keskustellen, jotta mahdolliset kysymykset tai epäselvyydet voidaan selvittää. Ryhmätentti sopii myös kertaamiseen. Myös verkossa voi toteuttaa tenttejä ammatillisen koulutuksen sisällöistä.

Opetussuunnitelman perusteet ja opetussuunnitelma

Opetussuunnitelma on keskeinen työssäoppimista ohjaava asiakirja. Työpaikkaohjaajien kanssa on tärkeää käydä läpi opetussuunnitelman merkitys ja ohjaavuus työssäoppimisen ohjaamiseen ja arviointiin. Jotta työpaikkaohjaajat pääsisivät kiinni opetussuunnitelma-ajatteluun, on tärkeää varmistaa opetussuunnitelman käsitteiden ymmärtäminen riittävällä tasolla.

Suurin osa työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttajista mainitsi, että koulutuksissa kytkös opetussuunnitelma-ajatteluun toteutuu opetussuunnitelmien tutkintokohtaisten osien alakohteisella käsittelyllä. Avoimissa koulutuksissa oli usein käsitelty opetussuunnitelma-asioita enemmän opetussuunnitelmajärjestelmän tasolla ja opetussuunnitelman perusteet oli esitelty osallistujille.

Opetussuunnitelman tutkintokohtainen osa kannattaa jakaa työpaikkaohjaajille osittain tai kokonaan. Lähijaksolla tutustuminen voidaan aloittaa tutustumalla opetussuunnitelman rakentamiseen ja sen jälkeen voidaan käsitellä opintokokonaisuusajattelua. Tutustuminen voidaan toteuttaa opetuskeskusteluna, jossa kouluttaja ensin esittelee opetussuunnitelmaa. Toinen vaihtoehto on käsitellä opetussuunnitelmaa pienryhmissä tai pareina. Silloin on hyvä antaa ohjaavia kysymyksiä avuksi. Alakohtaisissa koulutuksissa opetussuunnitelmaa voi käydä läpi koko ryhmän kanssa. Opettajat ovat silloin tärkeässä roolissa.

Opetussuunnitelmaan tutustuminen voi myös olla etätehtävänä. Verkkokoulutuksissa työpaikkaohjaajat voi ohjata tutustumaan opetussuunnitelman tutkintokohtaiseen osaan Opetushallituksen sivuille.

Työssäoppimisen ja näyttöjen suunnittelu ja organisointi

Teeman opettamisessa kannattaa ottaa käsittelyyn työpaikan todelliset työssäoppimisen ja näyttöjen tilanteet eri vaiheineen ja tehdä niitä varten todellisia työssäoppimista hyödyttäviä suunnitelmia.

Sisältöalueen käsittelyyn liittyviä tehtäviä voi olla:

Mitä omalla työpaikalla voi oppia? -tehtävä

Koulutuksen alussa työpaikkaohjaajat miettivät oman työpaikansa toimintaa työssäoppimisen näkökulmasta. Hyväksi koettu tehtävä on kysyä ensin, mitä kunkin työpaikalla voi oppia. Tämän jälkeen kysytään, millaisia konkreettisia työtehtäviä tekemällä oppimista edistetään. Tehtävä voidaan toteuttaa lähijaksolla pari- tai pienryhmäkeskusteluina. Kysymystä voidaan miettiä myös etätehtävänä oman työyhteisön kanssa. Vastauksia käsitellään seuraavalla lähijaksolla.

Todelliset työpaikkakohtaiset suunnittelutehtävät

Osallistujat tutustuvat ammattiosaamisen näyttöjä koskeviin suunnitelmiin ja laativat aitoja, omalla työpaikallaan toteuttamiskelpoisia suunnitelmia työssäoppimisen sekä ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta.

Työpaikkaohjaajien vastuut ja tehtävät työpaikalla

Työpaikkaohjaajien sekä muiden mukana olevien osapuolten, kuten opettajan, koulutuksen järjestäjän tai työpaikan, opiskelijavastuisiin ja tehtäviin voi aluksi perehtyä materiaaleissa tai verkossa olevien listojen avulla. Teemasta on valmista materiaalia muun muassa Opetushallituksen laatimassa Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt -oppaassa ja Taloudellisen tiedotustoimiston työssäoppimismateriaaleissa.

Hyvä keino jäsentää työpaikkakohtaista työssäoppimisen suunnittelua on tehtävä, jossa työpaikkaohjaaja kokoaa eri osapuolille kuuluvat tehtävät ja vastuut oman työpaikkansa näkökulmasta. Vaihtoehtoisesti tehtävän voi kohdentaa vain työpaikkaohjaajan tehtäviin ja vastuisiin. Silloin työpaikkaohjaaja pohtii, mitä työpaikkaohjaajan tulee tehdä ennen työssäoppimista, sen alussa, sen aikana, sen lopussa ja sen jälkeen. Tehtävät voidaan toteuttaa yksilö-, pari- tai pienryhmätyönä. Ne on mahdollista tehdä myös etätehtävänä. Silloin työpaikkaohjaajan keskustelu tehtävästä työyhteisönsä kanssa on hyvä ratkaisu. Tulokset kannattaa käsitellä seuraavalla lähijaksolla kouluttajan ja muiden osallistujien kanssa.

Tutustuminen työssäoppimisen sopimuspuoleen tai oman työpaikan edustajan allekirjoittamaan sopimukseen on hyvä keino tuoda sopimuksen tärkeys ja siihen liittyvät vastuuasiat esille. Kaikki työpaikkaohjaajat eivät ole nähneet sopimusta eivätkä sen vuoksi tiedä, millaisia vastuita eri osapuolilla on.

Työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämistehtävät

Osallistujat valitsevat konkreettisen työssäoppimisen mallin tai käytännön, jota he kehittävät omalle työpaikalleen. Kehittämisen kohteena voi olla perehdyttämissuunnitelma, työturvallisuusohjeistus tai muu työssäoppimisen kehittämistehtävä. Tehtäviä ohjataan lähijaksojen välillä puhelimitse, sähköpostitse ja verkossa.

Työpaikkaohjaaja voi pyytää kuvaamaan työssäoppijan kanssa sovittavat ja tehtävät asiat esimerkiksi taulukkomuotoon työssäoppimisen vaiheiden mukaan. Työpaikkaohjaaja voi käyttää hyväksi työpaikan omia, jo olemassa olevia aineistoja ja päivittää tai täydentää niitä.

Tutustumiskäynnit oppilaitoksiin

Oppilaitoksen ja työpaikan välisen yhteistyön edistämiseksi voi tehtävänä olla tutustuminen oppilaitokseen. Käynnit voidaan organisoida valmiiksi, tai työpaikkaohjaaja voi itse ottaa yhteyttä oppilaitokseen ja sopia tutustumisesta.

5.2

Opiskelijälähtöinen ohjaaminen

Teeman käsittelyssä 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.

Pääsisältöä on käsitelty muun muassa seuraavien sisältöjen avulla:

- oppimiseen liittyvät näkökulmat
- opiskelijan ohjaus- ja arviointikeskustelujen toteuttaminen ja
- haastavat ohjaustilanteet.

Oppimiseen liittyvät näkökulmat

Oppimiseen liittyviä käsityksiä pidetään olennaisina ohjauksen ja arvioinnin lähtökohdina. Työpaikkaohjaajien koulutuksissa on todettu, että Kokemuksellisen oppimisen malli (Kolb 1984) sopii hyvin työssäoppimisen ohjaamisen pohjaksi. Se on konkreettinen malli, jonka avulla voi käytännössä käydä läpi erilaisten oppimistilanteiden ohjaamista ja suunnittelua.

On todettu, että oppimistyylytysten tekeminen konkretisoi sitä, miten ihmiset oppivat. Testien avulla voidaan nostaa keskustelunaiheeksi se, että opiskelijat oppivat eri tavoin, samoin kuin se, mitä asioita nousee mahdollisesti esiin, jos ohjattavilla ja ohjaajilla on erilaiset oppimistyylyt. Työpaikkaohjaajia on ohjattu myös itse käyttämään oppimistyylytystejiä ohjattavan opiskelijan kanssa. Oppimistyylyjä koskevan tiedon avulla henkilöiden on mahdollista tutustua toisiinsa puolin ja toisin ja myös sopia yhteisistä ohjauksen ”pelisäännöistä”. Testeistä ovat olleet käytössä muun muassa Kolbin oppimistyylytisesti ja aistikanavatestit. Testien käyttöön liittyy tekijänoikeuskysymyksiä, joten kouluttajien tulee varmistaa nämä seikat.

Opiskelijan ohjaus- ja arviointikeskustelujen toteuttaminen

Todelliseen ohjaamiseen liittyvät tehtävät on koettu hyväksi. Jos työpaikkaohjaajalla on koulutuksen aikana opiskelija ohjattavanaan,

on hyvä ratkaisu ohjeistaa työpaikkaohjaaja kartoittamaan opiskelijan lähtötaso haastattelemalla opiskelijaa. Hyvä ratkaisu on myös ohjata työpaikkaohjaajaa yhdessä ohjauskeskustelun toteutuksessa ja keskustella sen jälkeen ohjauskeskustelun kokemuksista.

Ohjaus- ja arviointikeskustelun toteutusta voidaan suunnitella tehtävänä. Silloin ohjaaja suunnittelee ja toteuttaa todellisen ohjaus- ja arviointikeskustelun ja analysoi sen toteutumista. Esimerkiksi Helsingin opetusviraston koulutusmallissa työpaikkaohjaaja toteuttaa suunnitellun ohjauskeskustelun työssäoppimajakson puolella välissä. Sitä ennen työpaikkaohjaaja valmistautuu tarkastelemalla opiskelijan tavoitteiden toteutumista ja lisäohjauksen tarvetta sekä selvittää esille otettavat asiat. Lisäksi ohjaaja suunnittelee ohjaavan palautteen. Ohjauskeskustelun jälkeen työpaikkaohjaaja analysoi kokemuksia tilanteesta ja keskustelee niistä opettajan kanssa.

Työpaikkaohjaajien mielestä arviointi- ja ohjauskeskustelujen vaiheiden käsittely helpottaa suunnittelua. Silloin käsitellään esimerkiksi arviointikeskusteluun valmistautumista, keskustelun aloittamista, sen ylläpitämistä sekä jatkosta sopimista.

Haastavien ohjaustilanteiden käsittely

Haastavien ohjaustilanteiden käsittely on hyvä tapa käsitellä työpaikkaohjaajien omista ohjauskokemuksista nousevia kysymyksiä. Koulutuksessa käsiteltäviä haastavia ohjaustilanteita voivat olla esimerkiksi seuraavat tilanteet:

- Opiskelija ei noudata työpaikan pelisääntöjä vaan esimerkiksi joustaa omin lupinsa työajoista, hänellä on selittämättömiä poissaoloja tai myöhästymisiä, hänen puhutapansa tai ulkoinen olemuksensa ei vastaa asiakaspalvelun vaatimuksia.
- Ohjaaja epäilee opiskelijalla olevan henkilökohtaisia ongelmia, esimerkiksi kotipulmia, alkoholinkäyttöä tai muuta selkeää.
- Opiskelijan itsearviointi ja ohjaajan arviointi ja palaute eroavat toisistaan merkittävästi.
- Opiskelija ei näytä olevan motivoitunut, esimerkiksi opiskelija suuntautuu johonkin muuhun työhön kuin työssäoppimassa ollessa pitäisi.
- Opiskelija on koko ajan hiljaa ja vetäytyy taikka vaihtoehtoisesti puhuu taukoamatta ja osallistuu sellaiseenkin, mikä ei hänelle kuulu.

Työpaikkaohjaajat voi ohjeistaa miettimään haastavia tilanteita ennakkotehtävänä tai lähijaksolla. Niihin voidaan miettiä ratkaisu- vaihtoehtoja pienryhmissä tai yhdessä. Myös verkossa keskustelun teemana voivat olla haastavat ohjaustilanteet ja niiden ratkaisut.

5.3

Työssäoppimisen ja näyttöjen toteuttaminen

Teeman käsittelyssä on tavoitteena, että työpaikkaohjaaja osaa perehdyttää opiskelijan työhön, ohjata työssäoppimista ja toteuttaa näyttöjä tehtyjen sopimusten mukaisesti sekä vakiinnuttaa työssäoppimisen osaksi työyhteisönsä toimintaa yhteistyössä työnantajan kanssa.

Sisältöalueen käsittelyssä ovat nousseet esiin erityisesti opiskelijan perehdyttäminen ja tukeminen sekä työturvallisuusasiat.

Opiskelijan perehdyttäminen ja tuki

Todellisten oman työpaikan perehdyttämiseen liittyvien asioiden läpikäynti ja perehdyttämiseen liittyvät tehtävät ovat hyvä käytäntö. Tehtävät voivat olla perehdytys suunnitelman laatiminen, sen osan laatiminen tai jo olemassa olevan perehdytys suunnitelman päivitys työssäoppimisen ohjaamisen ja arvioinnin osalta.

Perehdyttämiseen liittyvien asioiden käsittelyn voi aloittaa tehtävällä, jossa työpaikkaohjaajat kartoittavat työpaikkansa perehdytyskäytäntöjä. Tehtävän voi toteuttaa ennakko tehtävänä, tai se voidaan tehdä lähijaksolla. Osallistujat voivat selvittää, millaisia materiaaleja ja käsikirjoja heidän työpaikallaan on. Samasta työpaikasta tulevat työpaikkaohjaajat voivat tehdä tehtävää yhdessä.

Tehtävänä voi olla myös käytössä olevan perehdytys ohjeen selkeyttäminen, esimerkiksi sen selkokielistäminen. Silloin ohje palvelee erityisesti erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden tai maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ja työntekijöiden perehdyttämistä. Yksi hyväksi koettu ratkaisu on laatia perehdytys materiaali videolle tai valokuvasarjoiksi kuvaamalla työtilanteita (muun muassa Amiedu ja Vammalan koulutuskuntayhtymä).

Perehdytyskansion kokoaminen voi olla yksi, koko koulutuksen ajan jatkuva tehtävä. Sitä voidaan koostaa teemoittain esimerkiksi etätehtävinä ja lähijaksolla koulutuksen edetessä. Hyvä ratkaisu on toteuttaa koulutuksen ajan kestävä työpaikkakohtaisen perehdytys suunnitelman laadinta työssäoppimisen ohjaamisen näkökulmasta. Perehdytys suunnitelmien kommentointi ja palautteen antaminen niihin ovat olennaisia tekijöitä. Kouluttajat voivat kommentoida suunnitelmia kirjallisesti tai suullisesti. Suunnitelmat voidaan myös esitellä lähijaksolla, jolloin tekijät saavat palautetta kehittämiseen ja osallistujat saavat vinkkejä toisiltaan.

Työturvallisuusasiat ovat olennaisia seikkoja työssäoppimisen aikana. Työturvallisuusasioiden käsittelyssä koulutuksen aikana on paljon alakohtaisia eroja. Joillakin aloilla riittää säädösten ja määräysten läpikäynti, kun taas joillakin aloilla työturvallisuusasiat ohjaavat koko koulutuksen teemojen käsittelyä.

Koska työturvallisuus on tiukasti lakisääteinen asia, työturvallisuusasioiden käsittelyssä on hyvä käydä keskeiset työturvallisuuteen liittyvät säädökset läpi tietoiskuna. Keskeiset säädökset on myös hyvä jakaa työpaikkaohjaajille. Työssäoppimisen työturvallisuuteen liittyvät säädökset ovat luettavissa muun muassa osoitteessa www.tonet.fi. Alakohtaisten asiantuntijoiden alustukset ovat myös hyvä ratkaisu.

Työpaikkaohjaajat voivat yhtenä tehtävänä selvittää oman työpaikkansa työsuojeluohjeet. Myös kartoitus, luettelointi tai päivitys työpaikan välineistä, koneista ja laitteista ja niihin liittyvistä perehdyttämisohjeista ja työpaikan riskeistä on hyödyllinen oppimistehtävä.

Alakohtaisten työsuojeluoppaiden jakaminen työpaikkaohjaajille ja niiden käsittely yhdessä tai niihin liittyvät tehtävät ovat hyvä tapa käsitellä työturvallisuusasioita. Useiden alojen työsuojeluoppaat ovat saatavilla www.oph.fi-sivuilta. Myös Seinäjoen koulutuskeskuksessa on laadittu useita alakohtaisia työturvallisuusoppaita, katso www.sedu.fi. Koulutuskeskus Salpauksessa on laadittu luonnonvara-alan työturvallisuusoppaita.

Yksi ratkaisu on laatia kysymyspankki tai testi työssäoppimista koskevasta tiedosta. Sen voi laatia verkkoon tai paperille. Esimerkiksi Satakunnan ammattikorkeakoulussa on laadittu merenkulkualalle työturvallisuuden kysymyspankki verkkoon. Sitä voi hyödyntää myös työpaikkaohjaajien koulutuksessa.

5.4 Opiskelijan arviointi työpaikoilla

Teeman käsittelyssä on tavoitteena, että työpaikkaohjaaja osaa arvioida työssäoppimista ja näyttöjä laadukkaasti ja työelämän osaamisvaatimuksia painottaen sekä antaa opiskelijalle kannustavaa palautetta.

Ratkaisuja arviointiteeman käsittelyyn:

- Arvioinnin periaatteet, arviointikohteet, arviointikriteerit ja muut opetussuunnitelmassa mainitut linjaukset käsitellään alustuksena tai materiaalin pohjalta.
- Arvioinnin eri näkökulmia hahmotetaan kysymysten avulla: miksi, mitä, kuka, milloin ja miten arvioidaan. Pohdinta voidaan toteuttaa pienryhmissä kysymyksittäin. Pohdinnan pohjana voi käyttää julkaisuja tai monisteita arvioinnista. Sen jälkeen kootaan vastaukset yhdessä tai osallistujat opettavat toisiaan yhteistoiminnallisesti.
- Työpaikkaohjaajan vastuiden ja tehtävien kiteytys arvioinnissa. Liikkeelle voi lähteä joko alustamalla säädöksissä määritellyistä vastuista ja keskustelemalla sen jälkeen työpaikkaohjaajien omista kokemuksista niiden toteutumisesta. Tai liikkeelle voi lähteä kokemuksista, jotka kootaan ensin ja sen jälkeen tarkistetaan ne suhteessa säädöksiin.
- Arvioinnin tehtävät: lähtötason arviointi, ohjaava arviointi ja osaamisen arviointi. Hyvä ratkaisu on toteuttaa lyhyet alustukset eri vaiheiden arvioinnista, antaa materiaalia niistä ja keskustella lähijaksoilla tai ohjeistaa etätehtävänä, miten työpaikkaohjaajat toteuttavat arvioinnin eri tehtäviä.

Erityisesti alakohtaisissa koulutuksissa kannattaa tarkentaa arviointia ja nostaa esiin esimerkkejä opintokokonaisuuksien arvioinneista. Silloin valitaan joitakin opintokokonaisuuksia, joiden arviointikohteita ja kriteereitä käsitellään lähijaksolla ja etätehtävinä.

Ammattiosaamisen näytöt

Kun ammattiosaamisen näytöt tulivat yhdeksi arviointitavaksi vuonna 2006 alkaneisiin koulutuksiin, niihin liittyvät sisällöt ovat korostuneet arviointiteeman käsittelyssä. Osalla työpaikkaohjaajia ei vielä ole ollut kokemuksia ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisesta. Tosin useilla on kuitenkin kokemuksia näyttötutkintoihin liittyvien näyttöjen arvioinnista.

Ammattiosaamisen näyttöjen sisältöjä on käsitelty työpaikkaohjaajien koulutuksissa muun muassa seuraavasti:

- alustukset ammattiosaamisen näyttöjä koskevista periaatteista ja niiden linkitys opetussuunnitelmaan
- tutustuminen Kansallisiin ammattiosaamisen näyttöaineistoihin
- tutustuminen oppilaitoskohtaisiin näyttösuunnitelmiin ja keskustelu niistä
- esimerkkejä toteutuneista ammattiosaamisen näytöistä. Opettajat tai kokeneet työpaikkaohjaajat kertovat ammattiosaamisen näyttöihin liittyvistä kokemuksista ja esimerkiksi oppilaitoskohtaisista tai työpaikkakohtaisista suunnitelmista ja toteutuksista
- ammattiosaamisen näyttöjen suunnitteluun ja toteutukseen omalla työpaikalla liittyvät tehtävät
- todellisen ammattiosaamisen näytön suunnittelu, toteutus ja arviointi työpaikalla.

Todellisen ammattiosaamisen näytön suunnittelu ja toteutus omalla työpaikalla sopii erityisesti silloin, kun työpaikalla on samanaikaisesti työssäoppija. AEL:n koulutuksissa yhtenä oppimis-tehtävänä on ammattiosaamisen näytön suunnittelu ja toteutus. Suunnittelu voidaan tehdä yhdessä koulutuksen aikana ja näytön toteutuksen jälkeen keskustellaan kokemuksista. Työpaikoille jalkautuvissa koulutuksissa työpaikkaohjaaja voi suunnitella näyttöjen toteutusta työpaikalla yhdessä kouluttajan kanssa.

Avoimissa koulutuksissa ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä teemoja käsitellään yleensäkin tapana arvioida osaamista, ja tarvittaessa teeman käsittelyä voidaan kohdentaa jakamalla ryhmää pienempiin ryhmiin tai pareihin alan tai työpaikan mukaan. Alakohtaisissa ja työpaikkakohtaisissa koulutuksissa voidaan syventyä tarkemmin alakohtaisiin tai työpaikkakohtaisiin näyttökäytäntöihin.

Arviointi ja palaute

Työpaikkaohjaajat kokevat arvioinnin ja palautteen antamisen yhdeksi keskeiseksi teemaksi työpaikkaohjaajien koulutuksissa. Palautteen antamisen ja vastaanottamisen teemoja voidaan käsitellä seuraavasti:

- Osallistujien esille tuomien tapausten käsittely tai palautteen antamisen yleisempien tapauskuvausten käsittely. Tapaukset voi kuvata lyhyesti paperille tai verkkoon. Esimerkiksi kuvataan millainen tilanne on ollut ja mitä on tapahtunut? Edellä mainituista haastavista ohjauskeskustelutilanteista voi laatia lyhyitä esimerkkitalanteita, joita osallistujat ratkovat yhdessä.

- Palautteen antamisen käsittely videon avulla. Hyviä kokemuksia on saatu muun muassa videoiden katselemisesta ja sen jälkeen tapahtuvista keskusteluista nähdyn pohjalta. Esimerkiksi Luova Palaute -video on koettu hyväksi työvälineeksi. (Suomen Videokeskus). Video voidaan katsella yhdessä lähijaksoilla. Sen jälkeen voidaan keskustella omista kokemuksista sekä hyvän palautteen antamisen periaatteista ja tavoista.
- Omien kokemusten käsittely hyvästä palautteesta ja sen antamisesta. Toimiva tapa on ollut ohjeistaa osallistujat keskustelemaan siitä, millaista on hyvä palaute ja palautteen antaminen. Työpaikkaohjaajat kannattaa ohjeistaa tuomaan esiin omia palautteen antamistilanteitaan. Keskustelut kannattaa toteuttaa yhdessä koko ryhmän kanssa tai pienryhmissä.
- Haastavien ohjaustilanteiden käsittely, jossa työpaikkaohjaajat ohjeistetaan miettimään ja tuomaan esiin haastavia ohjauskeskusteluja, jotka on jo käyty tai jotka ovat tulossa ja joihin työpaikkaohjaajat tarvitsevat tukea.

6

ERILAISET KOULUTUSMUODOT

Tässä yhteydessä koulutusmuodoilla tarkoitetaan työpaikkaohjaajakoulutuksessa käytettäviä erilaisia tapoja rakentaa koulutusosioita. Näitä ratkaisuja ovat muun muassa lähijaksot, etäopiskelu ja verkko-opiskelu. Tässä luvussa esitellään näitä ratkaisuja yksityiskohtaisemmin. Näistä erilaisista koulutusmuodoista voidaan siten yhdistää erilaisia kokonaisuuksia, jotka yhdessä muodostavat koko koulutusohjelman (katso luku 7).

Työpaikkaohjaajien koulutuksessa koulutusmuotojen valintaan vaikuttavat muun muassa ne periaatteet, jotka soveltuvat työssä tapahtuvaan oppimiseen. Aikuisten oppimisessa kokemusten läpikäynti ja niiden käsittely on keskeinen oppimisen lähde. Työpaikkaohjaajien koulutuksessa on siksi tärkeää käyttää lähtökohtina osallistujien omia kokemuksia ohjaamisesta ja arvioinnista.

6.1 Lähijaksot

Lähijaksojen vaihtoehtoja ovat osallistujien yhteiset koulutuspäivät, kouluttajan toteuttamat työpaikkakäynnit työpaikoille sekä pienryhmäopetus. Seuraavassa kuvataan näitä erilaisia toteutustapoja.

6.1.1

Yhteiset koulutuspäivät



Yhteisten koulutuspäivien keskeinen anti on se, että ne mahdollistavat kokemusten jakamisen ja keskustelut kouluttajan ja osallistujien sekä osallistujaryhmän kesken. Yhteisillä koulutuspäivillä työssäoppimisen teemoja voi käsitellä koko ryhmän kanssa tai ryhmän voi jakaa pareihin tai pienryhmiin. Työpaikkaohjaajien antamien palautteiden mukaan keskeinen koulutuksesta saatava hyöty on mahdollisuus tavata toisia työpaikkaohjaajia ja kouluttajaa ja keskustella heidän kanssaan omista työssäoppimisen ohjaamisen kokemuksista. Tämä edellyttää sitä, että lähijaksoilla mahdollistetaan työpaikkaohjaajien kokemusten vaihto ja verkostoituminen sekä asioiden käsittely yhdessä.

Yhteisten koulutuspäivien rytmitys ja ajankohdat

Yhteisten koulutuspäivien rytmityksessä ja ajankohtien suunnittelussa on tärkeää ottaa huomioon työpaikkaohjaajien mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Suosituksia päivien määrästä ei voi antaa, koska kohderyhmät ovat hyvin erilaisia. Palautteiden perusteella lähipäivien sopiva määrä on kokopäiväisissä koulutuksissa yleensä kolme päivää. Puolen päivän pituisten lähijaksojen sopiva määrä on noin 4–6. Jos yhteisiä koulutuspäiviä on enemmän, työpaikoilta on usein vaikeaa irrottautua koulutukseen.

Käyttöön kannattaa ottaa erilaisia ajankohtavaihtoehtoja. Ajankohtia voivat olla

- kokonaiset päivät
- aamu- tai iltapäivät
- aamut ja illat
- viikonloput.

Lähijaksot voidaan rytmittää esimerkiksi niin, että tilaisuudet pidetään noin kolmen viikon välein. Rytmityksessä otetaan huomioon mahdollisten välitehtävien tekeminen ja työvuorot. Yhteisiä koulutusjaksoja voi järjestää saman koulutusohjelman sisällä kaikille yhteisinä, työpaikkakohtaisina tai alakohtaisina taikka vaihtoehtoisten teemojen mukaan.

Lähijakso koulutuksen alussa

Usein lähijakso on hyvä toteuttaa koulutuksen alussa. Tämä ratkaisu soveltuu myös etä- ja verkkopainotteisiin koulutusohjelmiin. Koulutuksen alussa olevan lähijakson aikana voidaan

- käsitellä koulutusohjelman kokonaisuus ja tavoitteet
- tutustua toisiin
- keskustella osallistujien kokemuksista työssäoppimisen ohjaamisesta
- kartoittaa osallistujien osaaminen työssäoppimisen ohjaamisesta ja arvioinnista. Tietoa voi hyödyntää tulevien koulutuspäivien suunnittelussa.
- sopia ohjelman sisältöjen painotuksista
- esitellä tehtävät ja materiaalit
- ohjeistaa mahdolliset etätehtävät.

Lähijaksolle sopivia teemoja

Erityisesti kokemusten vaihtaminen on keskeistä sisältöä lähijaksolla. Ohjaamisen käytännöt, vuorovaikutus ohjaamisessa, erilaiset ohjaustyylit, ohjauskeskustelu ja palautteen antaminen

sopivat hyvin lähijaksoilla käsiteltäviksi sisällöiksi. Ohjaamiseen ja arviointiin liittyvien haastavien tilanteiden käsittely soveltuu erinomaisesti lähijaksoille. Työpaikkaohjaajat voivat silloin vaihtaa kouluttajan ja toisten osallistujien kanssa kokemuksiaan tilanteiden ratkaisemisesta ja oppia näin toisiltaan. Tästä voi olla apua myös ohjaajana jaksamisessa.

Menetelmäratkaisuja

Työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajat toivat esiin, että keskeisin opetusmenetelmä lähijaksoilla ovat keskustelut ja kokemusten jakaminen työpaikkaohjaajien kesken.

Lyhyet alustukset ja luennot sopivat hyvin erityisesti työssäoppimisen teemoihin johdatteluun tai esimerkiksi koulutusjärjestelmää tai säädöksiä koskeviin tietoisuuksiin. Alustajina ovat toimineet kouluttajat, alakohtaiset opettajat, eri teemojen asiantuntijat tai kokeneet työpaikkaohjaajat. Tärkeää on, että työpaikkaohjaajat pääsevät keskustelemaan alustuksen teemoista.

Työssäoppimisen ohjaamista tai arviointia koskevien tapaus-ten ratkaiseminen yhdessä on koettu hyväksi menetelmäksi, erityisesti silloin kun tapaukset nousevat työpaikkaohjaajien omista kokemuksista. Työpaikkaohjaajien omien haastavien ohjaus- ja arviointitilanteiden käsittelystä hyötyvät sekä työpaikkaohjaaja, joka saa ratkaisuvaihtoehtoja, että muut keskustelijat, jotka saavat välineitä tulevien tilanteiden ratkaisuun.

Alustuksina ja keskusteluina toteutettavaksi sopii hyvin työpaikkaohjaajien roolien ja tehtävien sekä muiden osapuolten vastuiden käsittely. Esimerkiksi kouluttaja voi lyhyesti kertoa työssäoppimisen osapuolten tehtävät ja sen jälkeen pienryhmissä pohditaan, miten vastuut ja roolit ovat toteutuneet omassa ohjaustyössä. Työssäoppimisen ohjaamiseen liittyviä rooleja, odotuksia ja vuorovaikutukseen liittyviä asioita voi käsitellä draamamenetelmien kautta. Draama sopii hyvin opiskelijan ja työpaikkaohjaajan vuorovaikutuksen hahmottamiseen. Lähtökohdaksi voi ottaa todellisia työpaikkaohjaajien tai opiskelijoiden kertomia tilanteita. Draaman avulla voidaan käsitellä ja kehittää vuorovaikutukseen liittyviä toimintatapoja.

Alakohtaiset yhteistyöpäivät ja tapahtumat ovat olleet onnistuneita. Esimerkiksi luonnonvara-alan koulutuksessa osallistujien tulee osallistua alan työssäoppimisen kehittämisen yhteistyöpäivään. Muut koulutusmuodot ovat valinnaisia.

Yhtenä vaihtoehtona lähijaksoihin osallistumisen helpottamiseksi on Seinäjoen koulutuskeskuksessa kokeiltu videota, jolloin lähijaksojen luennot on välitetty videoteitse eri paikkakunnille.

6.1.2

Kouluttajien työpaikkakäynnit ja työpaikoille jalkautuvat koulutukset



Yksi lähijakson muoto voi olla se, että kouluttaja menee kouluttamaan työpaikalle joko osana koulutusta tai koko koulutus toteutetaan työpaikalla. Työpaikalla voi järjestää koulutusta ryhmälle, tai työpaikkakäynnillä voi ohjata yksittäistä työpaikkaohjaajaa. Työpaikkojen näkökulmasta jalkautuvilla malleilla on monia etuja. Työssäoppimisen kehittämisestä tulee silloin räätälöidympää, ja samalla kehittämisen kohteeksi voidaan ottaa työpaikkakohtaisia asioita. Myös kouluttaja tai opettaja näkee todellisen työympäristön ja voi tarttua huomaamiinsa kehittämiskohteisiin. Hän voi antaa vinkkejä työssäoppimisen ohjaamiseen ja tukea työpaikkaohjaajaa todellisessa ohjaamisympäristössä. Työpaikkaohjaajan ei tarvitse lähteä koulutuspaikalle, vaan kouluttaja tulee sopivaan aikaan työpaikalle. Joskus työpaikkaohjaajan voi silti olla vaikea irrottautua työstään. Jalkautuvat mallit sopivat erityisesti sellaisiin työympäristöihin, joissa koetaan vaikeaksi irrottautua työpaikalta koulutukseen, sekä pienyritysten työpaikkaohjaajien koulutusmuodoksi.

Työpaikkakäynnit mahdollistavat myös sen, että tapaamiseen voi osallistua enemmänkin työpaikan henkilöstöä kuin vain koulutukseen osallistujat. Tällä tavalla varmistetaan myös työssäoppimisen ohjaamisen ja arvioinnin osaamisen leviäminen laajemmin työpaikalle. Silloin työssäoppijan ohjaamiseen voi helpommin osallistua työyhteisön muutakin henkilöstöä. Jos koulutettu työpaikkaohjaaja vaihtaa työpaikkaa, työpaikalle jää kuitenkin osaamista työssäoppimisen ohjaamisesta.

Haasteet

Jalkautuvien ratkaisujen rajoituksena pidetään yleensä sitä, että ne vievät enemmän resursseja kuin niin sanottuina ryhmäkoulutuksina toteutettavat työpaikkaohjaajien koulutukset. Rajoituksista huolimatta jalkautuvat ratkaisut voivat jolla joissain tapauksissa ainoa tapa, jolla saadaan koulutettua työpaikkaohjaajia pienistä yrityksistä tai syvennettyä työpaikkakohtaista työssäoppimisen kehittämistä. Sen vuoksi ne kannattaa ottaa yhdeksi työpaikkaohjaajien koulutuksen vaihtoehdoksi. Monen koulutuksen toteuttajan ratkaisuisissa jalkautuva malli on yksi tapa, jota tarjotaan silloin, kun yrityksestä ei voida irrottautua muihin koulutusmuotoihin. Kun työpaikkakäynnit yhdistetään työssäoppijan ohjaamiskäynteihin, erillisiä resursseja tarvitaan vähemmän esimerkiksi matkakustannusten osalta.

Työpaikkakäynnit koulutuksen eri vaiheissa

Koulutuksen alussa toteutettavan työpaikkakäynnin etuna on se, että käynnin aikana voidaan arvioida työpaikan oppimisympäristöä, määritellä työpaikan kehittämistarpeet sekä räätälöidä koulutusta työpaikan tarpeita vastaavaksi. On tärkeää ottaa lähtökohdaksi työpaikan kysymykset. Alkukäynnillä on mahdollisuus selvittää työpaikan työssäoppimisympäristön piirteitä, ohjaamiskokemuksia sekä olemassa olevia materiaaleja ja ohjeistuksia, kuten perehdyttämisohjeet. Samalla voidaan tarkentaa työssäoppimisen suunnitelmia. Myös työpaikkaohjaajien koulutuksen sisällöt ja työpaikkakäyntien määrä tarkennetaan silloin. Työpaikat ovat työssäoppimisen toteuttamisessa eri vaiheissa, ja sellaisilla työpaikoilla, joilla on vain vähän ohjaamiskokemusta, voidaan toteuttaa useampia käyntejä. Näin kouluttaja tukee työpaikan ohjaamiskäytäntöjen syntymistä ja niiden kehittämistä. Työpaikan kanssa voidaan sopia seurantakäynneistä työpaikan tarpeiden mukaan.

Silloin kun työpaikkakäyntejä on useita, on hyvä suunnitella ne työssäoppimisen teemojen mukaan. Työpaikkakäyntien määräksi voi suunnitella aluksi 1–3 käyntiä. Ne on hyvä teemoittaa ja linkittää etätehtävien kanssa. Teemat voivat olla esimerkiksi työssäoppimisen organisointi työpaikalla, työssäoppimisen ohjaaminen työpaikalla sekä työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön arviointi työpaikalla. Kullakin teemakäynnillä kehitetään kyseistä asiaa työpaikkakohtaisesti. Pohjustavana etätehtävänä voi olla esimerkiksi työssäoppimisen oppaan lukeminen ennakkoon.

Hyviä koulutukseen liittyviä kehittämistehtäviä ovat muun muassa näyttösuunnitelmien tai perehdytysuunnitelman päivitys tai laatiminen. Työpaikkakäynneillä voidaan kartoittaa myös jonkin erityisteeman, esimerkiksi kulttuuritietoisuuden, merkitystä ja kehittää sitä työssäoppimisen ohjaamisessa (esimerkiksi Amiedu ja Turun Aikuiskoulutuskeskus).

Koulutus todellisten työtehtävien yhteydessä

Joillain aloilla koetaan ainoaksi vaihtoehdoksi toteuttaa työpaikkaohjaajien koulutusta niin, että mennään työpaikalle kouluttamaan. Autonkuljetusalalla on havaittu hyväksi sellainen tapa, että kouluttaja menee mukaan ajoon ja kouluttaa samalla työpaikkaohjaajaa. Silloin opetus voidaan liittää todellisiin ajotilanteisiin (esimerkiksi AEL). Merenkulkualalla koko työpaikkaohjaajien koulutus toteutetaan laivoilla. Etelä-Kymenlaakson ammattiopiston toteuttamassa koulutuksessa yhdellä kouluttajalla on koulutettavanaan 2–6 työpaikkaohjaajaa. Koulutus järjestetään kauppalaivoissa merimatkan aikana, ja se jaksotetaan täysin laivan päivärutiinien mukaan. Laivalla on usein myös työssäoppija ohjat-

tavana samanaikaisesti. Jaksot kestävät 1–2 viikkoa, ja koulutusta toteutetaan muutama tunti päivässä työpaikkaohjaaja kohden. Tällainen työpaikkaohjaajien koulutus voidaan toteuttaa esimerkiksi opettajan työelämäjakson aikana.

Teemakohtaiset tapaamiset työpaikalla

Työpaikalla toteutettava lähijakso voi koostua myös teemakohtaisista tapaamisista työpaikalla. Esimerkiksi Vaasan Ammatillisen Aikuiskoulutuskeskuksen toteuttama koulutus koostuu 4–6 työpaikalla järjestettävästä keskustelutilaisuudesta, joiden kesto vaihtelee 2–6 tuntiin. Tapaamisilla on omat teemansa ja materiaalinsa. Opettaja ohjaa keskustelua. Tapaamiseen liittyy aina tehtävä, joka edellyttää työpaikkaohjaajan tekemää selvittelytyötä työpaikalla. Tehtävät liittyvät työpaikan perehdyttämisjärjestelmään tai työtehtävien ja työprosessien analysointiin. Tehtävistä syntyy vähitellen työpaikan oma työssäoppimissuunnitelma.

6.1.3

Pienryhmät



Pienryhmät sopivat koulutusmuodoksi erityisesti silloin, kun työpaikkaohjaajille halutaan tarjota mahdollisuus tuoda esiin kokemuksiaan sekä keskustella ja kuulla toisten työpaikkaohjaajien näkemyksiä niistä. Pienryhmät sopivat koulutusmuodoksi myös silloin, kun halutaan keskittyä alakohtaiseen tai työpaikkakohtaiseen työssäoppimisen kehittämiseen. Myös arkojen ja esimerkiksi jaksamiseen liittyvien teemojen käsittelyä pidetään helpompana pienryhmissä.

Pienryhmiä voi koota eri perusteella. Hyväksi ratkaisuksi on koettu työssäoppimisen klinikatoiminnan toteuttaminen. Siinä työpaikkaohjaajat voivat tuoda esiin itseään askarruttavia asioita ja saada niihin toisilta ideoita ja apua. Ohjaajat voidaan kutsua säännöllisesti vapaamuotoisiin muutaman tunnin kestäviin tilaisuuksiin, joissa keskustellaan työpaikkaohjaajien esille ottamista teemoista. Esimerkiksi Finvan toteuttamissa koulutuksissa klinikatilaaisuuksia on järjestetty keskimäärin kolme kertaa lukukauden aikana, ja niihin on kerralla osallistunut keskimäärin 15 henkilöä. Klinikkatilaisuudet ovat tarjonneet ohjaajille oman foorumin, jossa he voivat kertoa mieltään askarruttavista asioista.

Lähijaksoja voi toteuttaa lähtemällä liikkeelle työpaikkaohjaajien kysymyksistä ja etsimällä niihin vastauksia ryhmässä. Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymän Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitoksessa kehitettiin dialogia korostava koulutusratkaisu, jossa työpaikkaohjaajat esittävät kysymyksiä, joihin

haetaan vastauksia yhdessä kouluttajien ja toisten osallistujien kanssa. Valmennukseen sisältyi viisi lähiopetuspäivää, jotka pidettiin eri paikoissa. Lähijaksoihin sisältyi myös yhteinen yöpyminen. Lähipäivien välissä oli pienryhmätoimintaa. Pienryhmät pohtivat edellisen lähipäivän teemoihin liittyviä kokemuksia ja työstivät niitä eteenpäin. Jokainen lähipäivä dokumentoitiin.

6.2 Etäopiskelu



Etäopiskelussa osallistujat miettivät työssäoppimisen teemoja tai tekevät tehtäviä omilla työpaikoillaan tai verkossa. Etäopiskelun erilaisia toteutustapoja ovat olleet

- työssäoppimista koskevat tehtävät, kuten työssäoppimisen materiaalin lukutehtävät
- työpaikan työssäoppimisen käytäntöjä kehittävät tehtävät ja soveltavat tehtävät
- verkon käyttö materiaalipankkina sekä verkon käyttö tehtävien ohjeistukseen ja tekemiseen samoin kuin työpaikkaohjaajien ja kouluttajien keskustelualustana
- opiskelu käyttäen hyväksi videoita, jotka liittyvät työssäoppimisen teemoihin, työssäoppimisen CD-levyjä sekä videoluennot.

Etäopiskelua voidaan toteuttaa

- ennakotehtävinä
- koko koulutuksen kestävässä kehittämistehtävänä
- yksittäisinä lähijaksojen väliin lomittuvina teemakohtaisina soveltavina tehtävinä.

Etäopiskelua voidaan toteuttaa opintokirjeiden, sähköpostin ja verkon avulla. Tämän opiskelumuodon avulla on hyvä johdatella työpaikkaohjaajat pohtimaan omia kokemuksiaan suhteessa lähijaksojen teemoihin, tai lähijakson teemoja voidaan syventää niiden jälkeen. Etäopiskelussa on olennaista se, että tehtävät liittyvät työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöihin, että ne on ohjeistettu selkeästi ja että on saatavilla ohjausta tehtävien tekemiseen. Jos koulutuksessa painottuu etäopiskelu, on tärkeää, että kouluttaja pitää säännöllisesti yhteyttä osallistujiin. Kokemusten mukaan pelkästään etäopetuksena toteutettu koulutus on monille työpaikkaohjaajille vaativa ratkaisu. Työpaikkaohjaajien mielestä tarvitaan myös vuorovaikutusta kouluttajan ja osallistujien kesken.

Todelliset työpaikan työssäoppimisen kehittämiseen liittyvät tehtävät tukevat kokemusten mukaan parhaiten työpaikkaohjaajan oppimista ja työpaikan työssäoppimisen kehittämistä. Myös työpaikkaohjaajat ovat kokeneet todelliset työpaikan työssäoppimisen kehittämiseen liittyvät tehtävät yhdeksi mielekkäimmistä koulutusmuodoista.

Hyvä lähestymistapa tehtävissä on siirtää painopistettä työyhteisön yhteisten ohjauskäytäntöjen kehittämiseen. Silloin osallistuja valitsee ja tekee kehittämistehtävän yhdessä oman työyhteisön kanssa. Varsinkin työpaikkakohtaisissa koulutuksissa esimiehen on hyvä osallistua tehtävän valitsemiseen ja suunnitteluun. Silloin tehtävä hyödyttää työpaikkaa vielä enemmän.

Kehittämistehtävien teemoja:

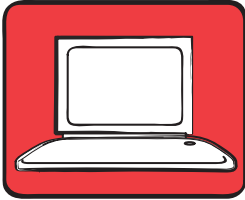
- perehdytysuunnitelman laadinta, päivittäminen tai tarkentaminen työssäoppimisen osalta
- työpaikkaohjaajan ja työpaikan tehtävät, vastuu ja roolit työssäoppimisen eri vaiheissa
- ammattiosaamisen näyttöjen suunnittelu omalle työpaikalle ja joskus myös niiden toteutus
- työssäoppimisen suunnittelu omalle työpaikalle; työssäoppimisympäristön selvityksen pohjalta. Esimerkiksi ohjaamisen, arvioinnin ja palautteen suunnittelu omalle työpaikalle
- työssäoppimiseen liittyvien ohjeiden laatiminen tai päivitys.

Kehittämistehtävän voi toteuttaa yhtenä koulutusprosessiin linkittyvänä laajempänä kehittämistehtävänä tai useana pienempänä teemoittaisena tehtävänä, jotka toteutetaan esimerkiksi ennakkona ja välitehtävinä.

Tehdyt tehtävät on tärkeää käsitellä yhteisesti lähijaksoilla, ja tekijöiden on hyvä saada niistä palautetta toisilta osallistujilta ja kouluttajalta. Työpaikkaohjaajat ovat kokeneet tehtävien yhteisen käsittelyn yhdeksi työtään eniten hyödyttäväksi asiaksi, koska silloin on mahdollista saada ideoita hyvistä ratkaisuista ja vastauksia omiin pulmiin. Laajempien tehtävien käsittelyssä on hyväksi ratkaisuksi koettu yhteenvetopäivä, jolloin lähijaksolla jokainen osallistuja esittää oman toteutuksensa ja kertoo siihen liittyvistä kokemuksistaan. Muut osallistujat osallistuvat keskusteluun ja antavat palautetta. Palautteen antamisen tapa ja periaatteet on tärkeää käydä läpi etukäteen, jotta osallistujat ovat selvillä siitä, miten valmistautua palautteen saamiseen ja antamiseen.

6.3

Verkko-opiskelu



Verkko sopii koulutusmuodoksi sellaisiin työpaikkaohjaajien koulutuksen sisältöihin, joita muutenkin voi opiskella etäopiskeluna, ja lisäksi se soveltuu materiaalin taltioimiseen. Verkon käyttö koulutuksessa vaatii kokemusten mukaan työpaikkaohjaajien todellisten verkon käyttömahdollisuuksien, osaamisen ja käyttömotivaation selvittämistä.

Kokemuksia verkon käytöstä

Keskeinen onnistumisen edellytys verkkototeutuksissa on, että sitä ohjaa nimetty ohjaaja, joka ohjeistaa tehtävät, seuraa niiden palauttamista, antaa palautetta ja ohjaa keskusteluja.

Verkossa toteutettavalla koulutuksella pyritään tarjoamaan työpaikkaohjaajille ajan ja paikan vapautta osallistua koulutukseen. Verkkokoulutusten järjestämiseen liittyvissä toiveissa on käynyt ilmi mielenkiintoinen ristiriita. Toisaalta työpaikkaohjaajat toivovat aluksi vähän lähijaksoja ja mahdollisuuksia suorittaa opintoja esimerkiksi verkossa. Toteutuksen jälkeen samat työpaikkaohjaajat ovat kuitenkin antaneet palautetta, että toivoisivat enemmän lähijaksoja ja yhteisiä kasvokkain tapahtuvia keskusteluja.

Ajan ja paikan vapautta toivotaan työpaikoilla, mutta verkko-koulutusta on kokemusten mukaan ollut kuitenkin melko hankala toteuttaa. Verkossa opiskeluun voi olla vaikeaa varata aikaa työpaikalla. Työpaikkaohjaajat ovat kertoneet, että työpaikalla voi olla vaikeaa keskittyä verkossa opiskeluun tai muut työntekijät ovat ihmetelleet jatkuvaa verkon käyttöä. Jos opiskelu on jäänyt vain vapaa-aikaan, haasteeksi on noussut tietokoneen puute. Seinäjoen koulutuskeskuksessa tehtiin työpaikkaohjaajille kysely, ja siinä verkko-opiskelumahdollisuus nousi suosituimmaksi koulutusmuodoksi. Käytännössä työpaikkaohjaajat osallistuivat kuitenkin mieluummin lähiopetustoteutukseen tai työpaikalla järjestettävään koulutukseen.

Verkkokoulutusten kouluttajien mukaan verkko-opiskelun suunnittelu ja toteutus vie kouluttajalta enemmän aikaa ja resursseja kuin lähijaksojen suunnittelu ja toteutus. Verkossa tehtävien kommentointi on työlästä. Jos keskustelujen ohjaus toteutetaan kirjoittamalla, se on työläämpää kuin keskusteleminen asioista lähijaksolla.

Verkko-opiskelua on toteutettu monilla eri oppimislustoilla. Yhtä ja parasta oppimislustaa työpaikkaohjaajien koulutukseen ei ole noussut esiin, vaan oppimislustan valinta on liittynyt työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjän käytössä olevaan verkkoympäristöön. Verkkoympäristön vaihtaminen on usein ollut osa

laajempaa koulutusorganisaation uudistumista, ja työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestäjillä on ollut vain vähän mahdollisuuksia vaikuttaa siihen. Käytössä on ollut muun muassa seuraavia alustoja:

- Moodle
- Efodi
- Woppi
- Edulink
- Oppinetti.

Kokemusten mukaan verkkokoulutusten alkuun kannattaa järjestää lyhyt lähijakso, jossa käydään läpi verkko-opiskelun toteutusta ja verkkoympäristön käyttöä. Samalla osallistujat tutustuvat toisiinsa ja verkkokeskustelu helpottuu.

Materiaalipankkeihin voi laittaa organisaatioiden omia materiaaleja, kuten opetussuunnitelmia, perehdytysoppaita, työssäoppimisen pelisääntöjä, koulutuksen järjestäjän ohjeistuksia ja lomakkeita sekä linkkejä esimerkiksi työssäoppimisen oppaisiin, säädöksistä kertoville sivuille, Opetushallituksen tai työssäoppimisprojektien sivuille taikka Tonettiin. Materiaalipankin aineistojen lukemisen tehtävöittäminen on havaittu hyväksi keinoksi varmistaa lukeminen. Laajojen julkaisujen lukemisen on koettu sujuvan paremmin painettuja versioita käyttäen kuin verkkoversioita käyttäen.

Verkkokoulutuksen suunnittelu ja toteutus

Verkkokoulutuksen suunnittelun lähtökohtana on miettiä, mitkä asiat työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen sisällöistä sopivat verkossa opiskeltavaksi ja mitkä sisällöt on parempi opiskella lähijaksoilla. Työpaikkakohtaisissa koulutuksissa on hyvä keskustella esimiehen tai yhteyshenkilön kanssa verkon käytön kokemuksista ja mahdollisuuksista käyttää verkkoa työpaikalla.

Suunnitteluvaiheessa on hyvä miettiä kohderyhmän näkökulmasta, kuinka laajalti verkkoa käytetään. Verkkoympäristön käyttö voi olla pääasiallinen opetusmenetelmä, tai se voi olla osa koulutusta tai vaihtoehtoinen suoritustapa. Koko koulutuksen toteuttaminen verkossa vaatii osallistujilta hyviä valmiuksia ja tottumusta verkossa opiskeluun ja kirjoittamalla tapahtuvaan keskusteluun.

Verkkopainotteisissa koulutuksissa on tärkeää laatia koulutusohjelman etenemiselle ja suorituksille, kuten tehtävien tekemiselle ja keskusteluille, selkeä kokonaiskuva ja aikataulu. Se on tärkeää jakaa osallistujille koulutuksen alussa.

Kokemusten mukaan työpaikkaohjaajien verkkokoulutusprosessin suositeltava pituus on 4–6 kuukautta. Sitä pidemmissä koulutuksissa intensiivisyys häviää.

Verkkotehtävien ohjeistamisessa on käytetty erilaisia tapoja. Toisessa osallistujat saavat kaikki tehtävät ja materiaalit nähtäväkseen heti koulutuksen alussa, ja toisessa ne annetaan osallistujille kunkin verkko-opiskelujakson mukaan.

7

KOULUTUSOHJELMAN RAKENTAMINEN

Lopullinen kahden opintoviikon laajuinen koulutusohjelma muodostetaan joko yhden edellisessä luvussa kuvatun koulutusmuodon avulla tai yhdistelemällä erilaisia koulutusmuotoja. Työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajat ovat kokeilleet erittäin monipuolisesti erilaisia koulutusmuotojen yhdistelmiä.

Lähiopetuksen, etäopiskelun ja verkon käytön erilaisesta yhdistämisestä syntyy koulutusohjelma. Työssäoppimisprojekteissa kehitetyt koulutusohjelmien mallit voidaan jakaa pääpiirteittäin seuraavalla tavalla:

- yhteisiä lähijaksoja ja etäopiskelua yhdistävät koulutusohjelmat eli ns. monimuotomallit
- koulutusohjelmat, joissa jalkaudutaan työpaikoille
- verkko-opiskelupainotteiset koulutusohjelmat
- osallistujien näkökulmasta joustavat koulutusohjelmat, joissa on mahdollisuus valita koulutuksen suorittamistavat kokonaan tai osittain
- työpaikkaohjaajien koulutus työssäoppijan ohjauksen yhteydessä.

Työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajilta kysyttiin, miten koulutusohjelman organisoinnissa otetaan huomioon kohderyhmän työpaikkojen mahdollisuudet osallistua koulutukseen. Suurin osa työpaikkaohjaajien toteuttajista arvioi työelämälähtöisen organisoinnin toteutuneen hyvin. Työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajat mainitsivat työelämälähtöisen koulutusohjelman organisointikeinoiksi seuraavat seikat:

- koulutusten ajankohtien ja rytmityksen valinta
- koulutuksen tehtävien ja keskustelujen liittäminen todellisiin tilanteisiin
- jalkautuvien koulutusmallien käyttö
- joustavien koulutusmallien käyttö ja opiskelun henkilökohtaistaminen.

7.1

Yhteisiä lähijaksoja ja etäopiskelua yhdistävät koulutusohjelmat

Koulutusohjelmissa lähijaksojen ja etäopiskelun määrä, pituus ja rytmitys vaihtelevat. Koulutuksen rakenne voi olla kiinteä kaikissa toteutuksissa, tai se voidaan muokata räätälöidysti osallistujaryhmän mukaan. Kiinteän koulutusohjelman etuna on sen

toistettavuus, eräänlainen monistaminen. Kiinteä malli soveltuu hyvin muun muassa silloin, kun koulutetaan suuria työpaikkaohjaajamääriä, ja kun kouluttajina on useita eri henkilöitä. Varsinkin työpaikkakohtaisissa koulutuksissa on taas tapana räätälöidä sopiva toteutuskokonaisuus yhdessä työpaikan kanssa. Tällainen toteutustapa on joka kerralla ainutlaatuinen ja edellyttää siksi kiinteää mallia enemmän suunnittelutyötä. Seuraavassa on esimerkkejä yhteisiä lähijaksoja ja etäopiskelua yhdistävistä koulutusohjelmista.

Esimerkki 1.

Koulutusmalli koostuu useista lähijaksoista ja niihin orientoivista tehtävistä. Koulutusmallin pohjalta on toteutettu alueellista työpaikkaohjaajien koulutusta.

Taulukko 2. Esimerkki Turun ammatti-instituutin koulutusohjelmasta

KOULUTUSMUOTO	TEEMAT
<i>Ennakkotehtävä</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Oman työn kuvailu • Ammattitaidon määrittely • Työsuojeluasioiden selvittäminen
<i>Lähijakso 1</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Ammatillinen koulutus ja työssäoppiminen • Työssäoppimisen järjestäminen ja pelisäännöt • Palautteen merkitys ja hyvä palaute Lisäksi osallistujat saavat koulutusmapin
<i>Tehtävä</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Oman osaamisen arviointi • Työpaikan analysointi työssäoppimisen näkökulmasta • Valmistautuminen työssäoppijan tuloon
<i>Lähijakso 2</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työssäoppiminen oppimismenetelmänä • Oppimistyylit • Työssäoppimisen oppaan käsittely • Keskustelua työpaikkojen perehdyttämiskäytännöistä.
<i>Tehtävä</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Työssäoppimisen arvioinnin pohtiminen arviointikysymysten avulla • Arvioinnin kehittämiskohteet omalla työpaikalla
<i>Lähijakso 3</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Arvioinnin perusteet • Työpaikkojen arviointikäytäntöjen käsittely
<i>Tehtävä</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Mitä ovat ammattiosaamisen näytöt -pohtimistehtävä • Työpaikkaohjaajan roolit ja tehtävät ammattiosaamisen näyttöjen kannalta
<i>Lähijakso 4</i>	<ul style="list-style-type: none"> • Kootaan koulutuksessa syntynyt materiaali ja kokemukset • Ammattiosaamisen näytöt -teeman käsittelyä • Oman työpaikan kehittämisen suunnittelua

Esimerkki 2.

Koulutusmalli koostuu ennakkotehtävästä, lähijaksosta ja päättötehtävästä.

Ennakkotehtävä



- Oman työpaikan työssäoppimisen tarkastelu
- Työssäoppimisen materiaaliin tutustuminen
- Tutustuminen lähioppilaitokseen
- Omien koulutustoiveiden miettiminen

Peräkkäiset lähijaksot 2 x 8h



Työssäoppimisen eri teemojen käsittelyä mm. oppiminen ja ohjaaminen, työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt, palaute ja arviointi ja haasteelliset ohjaustilanteet. Lisäksi päättötehtävän ohjeistus.

Päättötehtävä

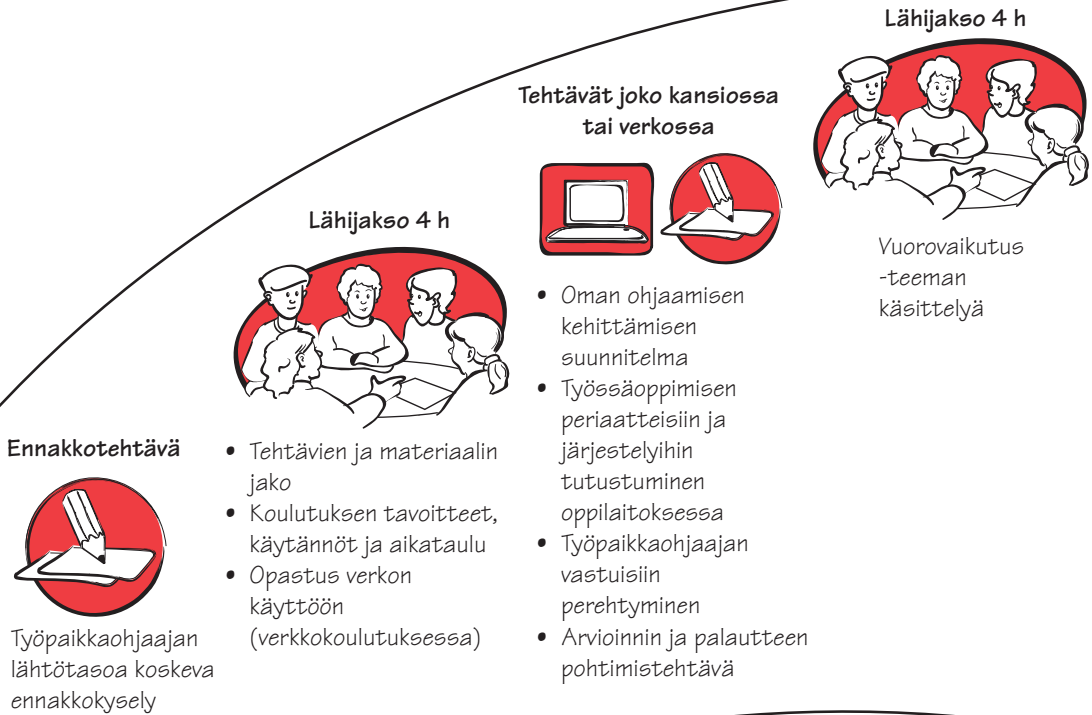


- Kuvauksen laatiminen työssäoppijan kanssa sovittavista ja tehtävistä asioista
- Oman työpaikan työssäoppimisen käytäntöjen selvittäminen

Kuvio 3. Esimerkki Nuorten akatemian koulutusohjelmasta

Esimerkki 3.

Työpaikkakohtainen koulutusmalli koostuu lyhyistä lähijaksoista ja etäopiskelusta. Etäopiskelun toteutusmuodoksi voi valita joko kirjukurssin tai verkko-opiskelun. Etäopiskelun muodon valitsee työpaikka.



Kuvio 4. Esimerkki Haaga-Perhon koulutusmallista

7.2

Koulutusohjelmat, joissa jalkaudutaan työpaikoille

Niin sanotuissa jalkautuvissa koulutusohjelmissä on ollut seuraavia käytäntöjä:

1. *Yksittäiset työpaikkakäynnit koulutuksen osana:*

- Työpaikkakäynti toteutetaan koulutuksen alussa ja muu koulutus toteutetaan lähijaksoina, etäopiskeluna tai pienryhmäopiskeluna.
- Työpaikkakäynnit sijoitetaan koulutuksen eri vaiheisiin limityväksi muiden koulutusmuotojen kanssa.
- Työpaikkakäyntejä toteutetaan työpaikan niin halutessa ja määrästä sovitaan työpaikkakohtaisesti.

2. *Pääosa koulutuksesta toteutetaan työpaikkakäynnin:*

- Alussa toteutetaan osallistujien yhteinen lähijakso, jossa karotoitetaan työpaikkaohjaajien osaaminen. Muuten koulutus toteutetaan opettajan tekemien työpaikkakäyntien aikana.
- Koulutus toteutetaan kokonaan työpaikalla työtehtävien lomassa (esimerkiksi autonkuljetusala, merenkulkuala).
- Työpaikalta kootaan koulutusryhmä ja koulutus toteutetaan tämän ryhmän kanssa työpaikan tiloissa.
- Koulutus toteutetaan työpaikalla järjestettävänä työssäoppimisen teemakohtaisina koulutus- ja keskustelutilaisuuksina, esimerkiksi 4–6 tilaisuutta. Kuhunkin päivään on sijoitettu teemaan liittyvä tehtävä.
- Opettaja kouluttaa työpaikkaohjaajaa työssäoppimiskäyntien yhteydessä.

Työpaikkaohjaajien koulutuksissa on usein tullut esiin todellisiin käytännön ohjaustilanteisiin liittyvä tuen tarve. Työpaikkakäynnit työpaikoille ja mukanaolo todellisissa ohjaus- ja arviointitilanteissa sekä palautekeskusteluissa on todettu hyviksi ratkaisuiksi tähän ongelmaan. Koulutusprosessiin voidaan suunnitella kouluttajan ohjauskäyntejä tarpeen mukaan. Joillakin työpaikoilla voi olla useampia käyntejä ja joissakin yksittäisiä käyntejä. Myös erityisissä kysymyksissä, kuten erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan tukeminen tai maahanmuuttajien työssäoppimisen ohjaus on tarvittu tarkempaa ohjausta kouluttajalta. Jalkautuva malli on sopinut näihin tilanteisiin.

Etätehtävien linkittäminen työpaikkakäynteihin

Työpaikkakäynteihin on hyvä yhdistää työpaikan työssäoppimisympäristöön liittyviä etätehtäviä valmistautumista varten.

Tehtäviä voivat olla

- erilaiset lukutehtävät, esimerkiksi työssäoppimismateriaalin lukeminen ja teemojen pohtiminen oman työn kannalta.
- työpaikan työssäoppimisen kehittämistä koskevien kysymysten pohtiminen, pyydetään esimerkiksi selvittämään työpaikan perehdyttämisohjeistus tai työsuojeluohjeet.
- työpaikan työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistehtävät
- verkkomateriaalin lukeminen ja materiaaliin liittyvien tehtävien tekeminen.

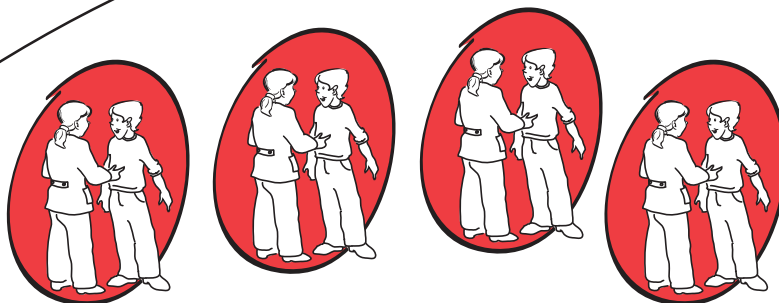
Esimerkiksi Turun kristillisen opiston koulutuksessa koulutus aloitetaan työpaikkakäynnillä. Ennen sitä osallistujat saavat ennakkotehtäväksi luettavakseen työssäoppimisen koulutuspaketin. Sen pohjalta työpaikkakäynnillä käsitellään työpaikan työssäoppimisen järjestämiseen ja ohjaamiseen liittyviä asioita.

Seuraavassa on esimerkkejä jalkautuvista koulutusmalleista.

Esimerkki 1.

Koulutusmalli koostuu koulutuksen alussa pidettävästä lähijaksosta ja työpaikkakäynneistä. Työpaikkakäyntien määrä vaihtelee työpaikkaohjaajan tarpeiden mukaan.

Työpaikkakäynnit 4–6 käyntiä



Lähijakso



- Koulutuksen esittely
- Osaamisen kartoitus
- Koulutuksen osallistujakohtainen suunnittelu

- Työssäoppimisen teemojen käsittelyä osallistujan tarpeiden mukaan
- Työpaikan työssäoppimisympäristön analysointia ja käsittelyä
- Työssäoppimisen materiaaleihin perehtyminen osallistujan kanssa sovittavalla tavalla

Työpaikkakäynnit sovitetaan työpaikan työrytmiin ja ne toteutetaan päivä- ja iltatapaamisina.

Kuvio 5. Esimerkki
Pohjois-Satakunnan Aikuiskoulutuskeskuksen
työpaikkaohjaajien koulutuksesta

Esimerkki 2.

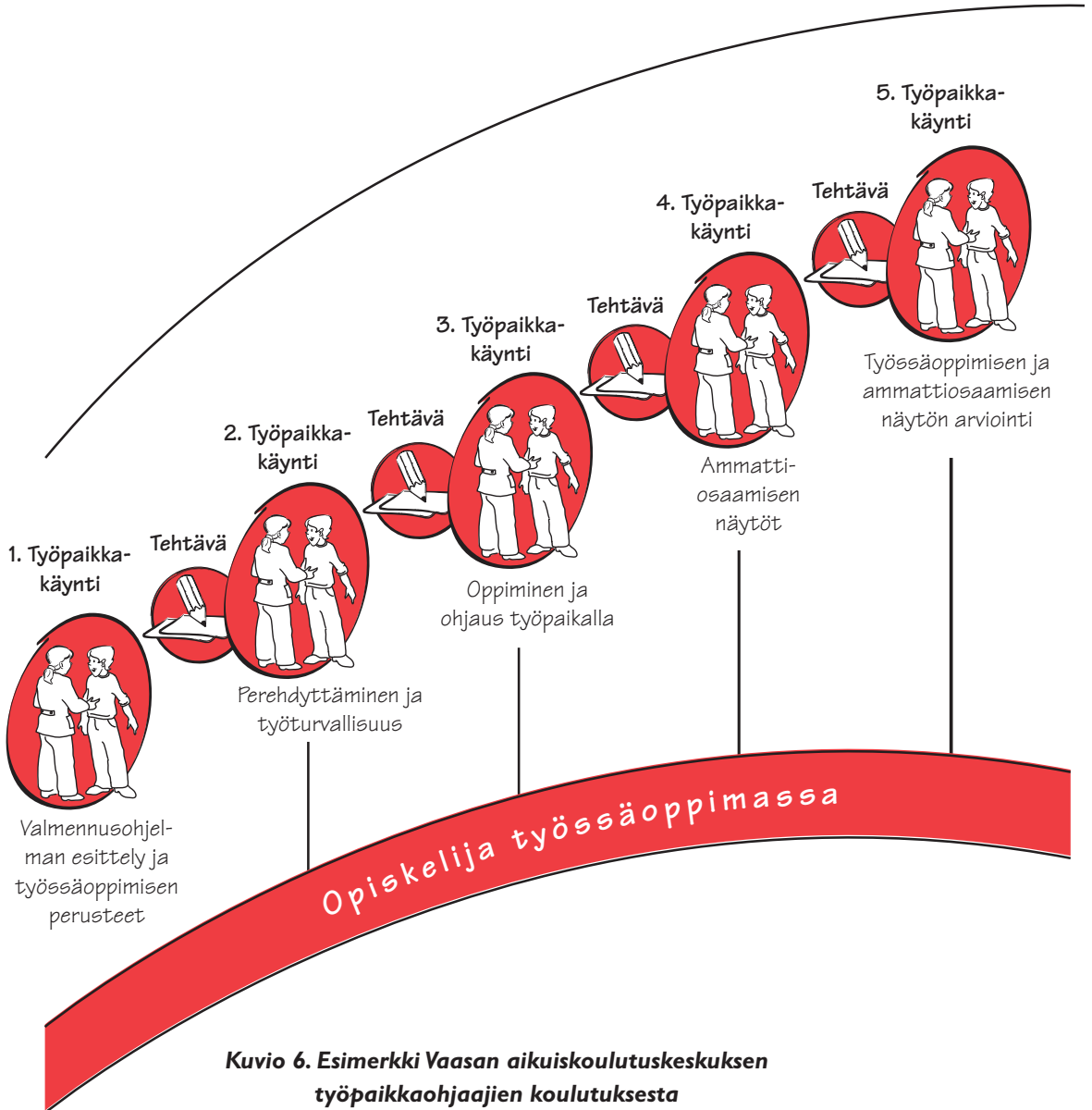
Organisaatiokohtainen koulutusmalli koostuu lähijaksoista, työpaikalla tapahtuvista tutoroinneista ja kehittämistehtävistä. Koulutuksen suunnittelu alkaa alkuneuvottelussa työpaikalla.

Taulukko 3. Esimerkki Amiedun työpaikkaohjaajien koulutuksesta

KOULUTUSMUOTO	TEEMAT
<i>Alkuneuvottelut työpaikalla</i>	<ul style="list-style-type: none">• Keskustelut työpaikkakohtaisista tarpeista ja alustava sopiminen työpaikkakohtaisista kehittämiskohteista.
<i>Lähijakso 1</i>	<ul style="list-style-type: none">• Miten ohjataan kun opiskelija tulee työpaikalle?• Työpaikkaohjaajan vastuut ja tehtävät työpaikalla.• Miten maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden erityistarpeet huomioidaan?
<i>Kehittämistehtävä</i>	Koulutuksen aikana työpaikkaohjaaja toteuttaa kehittämistehtävän.
<i>Työpaikkakäynti 1</i>	<ul style="list-style-type: none">• Työssäoppimisen organisointi omalla työpaikalla.• Työpaikkaohjaajan omien ohjauskokemusten käsittelyä.
<i>Lähijakso 2</i>	<ul style="list-style-type: none">• Työssäoppimisen organisoinnin teeman syventäminen.
<i>Työpaikkakäynti 2</i>	<ul style="list-style-type: none">• Työpaikkakohtaisten ohjaamisen käytäntöjen ja niiden kehittämistarpeiden analysointi.
<i>Lähijakso 3</i>	<ul style="list-style-type: none">• Kulttuuritietoisuuden merkitys työssäoppimisen toteutuksessa ja arvioinnissa.
<i>Työpaikkakäynti 3</i>	<ul style="list-style-type: none">• Työpaikkakohtaisten arviointikäytäntöjen selvittäminen ja kehittämistarpeiden määrittely.• Haastavista arviointitilanteista keskustelu.• Keskustelua palautteen antamisesta.
<i>Lähijakso 4</i>	<ul style="list-style-type: none">• Ohjaus ja vuorovaikutus työssäoppimisessa.
<i>Työpaikkakäynti 4</i>	<ul style="list-style-type: none">• Kulttuuritietoisuuden huomioonottamisen käytäntöjen kartoittaminen työpaikalla.• Työympäristön esittely maahanmuuttajaopiskelijalle esittely tai maahanmuuttajaopiskelijan vierailu.• Selkosuomen käytön käsittelyä.
<i>Yhteinen seminaari</i>	<ul style="list-style-type: none">• Osallistajat esittelevät oman kehittämishankkeensa esimerkiksi selkosuomennetut tai kuvalliseen muotoon tuotetut perehdyttämismateriaalit.

Esimerkki 3.

Koulutusmalli koostuu viiden askeleen valmennuksesta. Siihen kuuluu 4-6 työpaikalla järjestettävää tapaamista, joiden kesto vaihtelee 4-6 tuntia. Tapaamisiin liittyy aina valmisteleva tehtävä. Koulutuksen tuloksena syntyy työpaikkakohtainen työssäoppimissuunnitelma.



7.3

Verkko-opiskelupainotteiset koulutusohjelmat

Työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajien mukaan verkko sopii parhaiten yhdeksi menetelmäksi yhdistettynä yhteisiin ryhmäkoulutuspäiviin tai kouluttajien toteuttamiin työpaikkakäynteihin. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelmissa verkkototeutusten vaihtoehdot ovat olleet seuraavanlaisia:

1. Koulutus suoritetaan pääosin verkko-opiskeluna

Tehtävät ja materiaalit ovat saatavissa verkossa. Koulutukseen kuuluu 1–2 noin puolen päivän lähijaksia, jotka ovat useimmiten koulutuksen alussa ja verkkojaksojen välissä tai koulutuksen lopuksi. Alkujaksolla käydään läpi koulutuksen kokonaisuus, keskustellaan koulutuksen toteutuksesta ja ohjeistetaan jatkon eteneminen. Koulutukseen voi kuulua teemotettuja ja aikataulutettuja keskustelutehtäviä, joihin kouluttaja osallistuu. Lopussa kootaan kokemuksia ja tarkennetaan asioita keskustellen.

2. Verkkototeutus on vaihtoehtoinen suorittamistapa muun etäopiskelun tai lähijaksopainotteisen koulutuksen kanssa

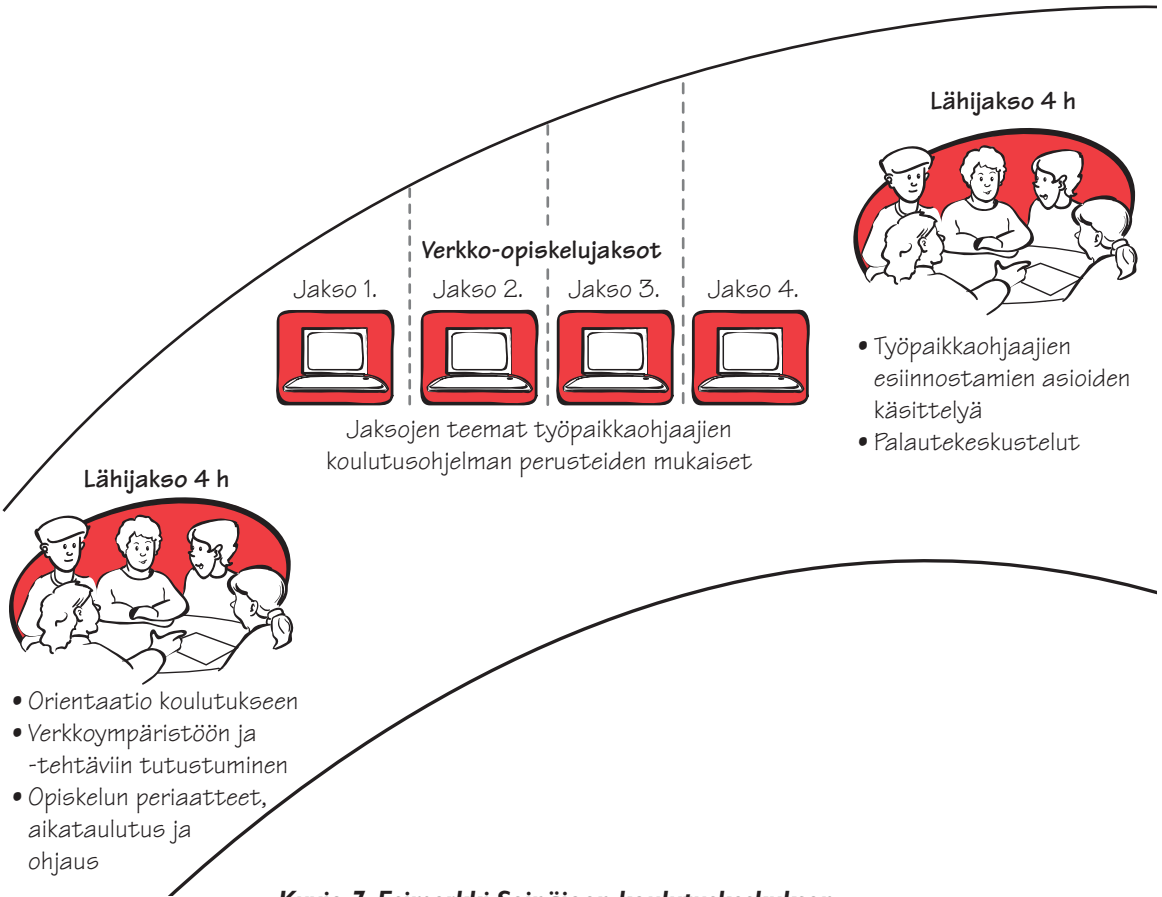
Yksi ratkaisu on laatia koulutuksen pääsisältö ja tehtävät samansisältöisiksi ja tarjota työpaikoille mahdollisuus valita lähijaksopainotteisesta koulutusmuodosta, etäopiskelusta tai verkkopainotteisesta koulutusmuodosta.

3. Verkon käytön ja työpaikkakäyntien yhdistäminen

Koulutus suoritetaan opettajan ja työpaikkaohjaajan työparimallina. Tehtävät ja materiaalit ovat verkossa, ja koulutus toteutetaan yhdistettynä opiskelijan työssäoppimisen ohjaamiseen. Koulutus räätälöidään yrityskohtaisesti. Esimerkiksi Helsingin opetusviraston kauneudenhoitoalan työpaikkaohjaajien koulutus toteutetaan verkkotehtävien ja opettajien tekemien työpaikkakäyntien yhdistelmänä. Opettaja ja työpaikkaohjaaja käyvät yhdessä läpi verkossa olevia aineistoja. Työpaikkaohjaajalla tulee olla samanaikaisesti työssäoppija ohjattavanaan.

Esimerkki 1.

Seuraavassa on esimerkki pääosin verkkokoulutuksena toteutettavasta työpaikkaohjaajien koulutuksesta. Koulutusmalli koostuu verkko-opiskelujaksoista ja lyhyistä lähijaksoista.



Kuvio 7. Esimerkki Seinäjoen koulutuskeskuksen pääosin verkko-opiskeluna toteutettavasta koulutuksesta

Verkkoa on kokeiltu myös päättövaiheen opiskelijoiden koulutamiseen työpaikkaohjaajiksi. Seinäjoen koulutuskeskuksessa on toteutettu Opiskelijasta työpaikkaohjaajaksi -valmennus (2 ov). Koulutus on valinnaiskurssi. Koulutus koostuu lähiopetuksesta (noin 5 x 4 h) ja verkossa tapahtuvasta opiskelusta. Sisällöt noudattelevat työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteita (Opetushallitus 2004). Suosituksena on ollut, että opiskelija on ainakin osaksi työssäoppimisjaksolla verkkokoulutuksen aikana.

7.4

Osallistujien näkökulmasta joustavat koulutusohjelmat

Eri koulutusmuodoista voi rakentaa sellaisen koulutusohjelman, josta osallistuja saa ainakin osittain valita, miten hän haluaa koulutuksen suorittaa. Silloin koulutusohjelman tarjoamisessa ja osallistujan suoritusten rekisteröinnissä tulee kiinnittää huomiota siihen, että työpaikkaohjaajan osaamisen kokonaisuus vastaa tavoitteita.

Joustavien koulutusohjelmien etuna on työpaikan ja osallistujan kannalta parhaiten sopivan opiskelutavan ja -sisällön valinnan mahdollisuus. Joustavuus voi toteutua osallistujan näkökulmasta seuraavilla tavoilla:

1. Osallistuja tai työpaikka valitsee itselleen sopivimmat suoritustavat erilaisista toteutusvaihtoehdoista.
2. Käytössä on henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan perustuva malli.

Joustavissa koulutuksissa koulutuksen toteuttaja suunnittelee koulutusohjelman perusrakenteen ja siihen erilaisia toteutusvaihtoehtoja. Laadittua perusrakennetta sovelletaan työpaikkakohtaisesti tai työpaikkaohjaajakohtaisesti. Koulutukseen voi kuulua lähijaksoja, etätehtäviä, pienryhmätapaamisia tai verkkotyöskentelyä.

Mallit, joissa osallistuja tai työpaikka valitsee suoritustavan

Koulutusohjelman suoritustavoista laaditaan tarjotin, jossa määritellään sisällöt ja toteutustavat ja niiden laajuudet sekä mahdolliset kaikille yhteiset suoritukset. Koulutuksen toteuttajan on olennaista suunnitella toteutusvaihtoehdot ja sisällöt sekä määritellä niiden laajuudet esimerkiksi pisteyttämällä ne. Koulutuksen tulee vastata kahden opintoviikon koulutusohjelman laajuutta. Seuravassa on esimerkkejä.

Esimerkki 1.

Koulutusmalli koostuu eri koulutusmuodoista, joista opiskelija valitsee itselleen sopivimmat. Työpaikkaohjaajien koulutus muodostuu 80 laskennallisesta pisteestä. Osallistuja voi valita vapaasti, miten hän kerää kahden opintoviikon todistukseen vaadittavat pisteet eri suoritusmuodoista. Ainoana rajoituksena on, että pisteitä on kerättävä tasaisesti eri opiskelumuodoin (tehtävillä, lähipäivillä jne.) ja vähintään 20 pistettä jokaisesta sisällöstä (sisällöt ks. alla).

Taulukko 4. Esimerkki joustavan työpaikkaohjaajien koulutuksen opiskelumuodoista ja pisteytyksestä

OPISKELUMUOTO	PISTEMÄÄRÄT
Lähijakso	12 pistettä
Klinikkatilaisuus	6 pistettä
Verkkokeskustelu	2–10 pistettä <ul style="list-style-type: none">• uusi keskustelun avaus, 4 pistettä• vastaus toisen viestiin, 2 pistettä• max. 10 pistettä per keskustelu
Kirjallinen tehtävä, valittavissa 12 eri tehtävästä	10–15 pistettä <ul style="list-style-type: none">• pistemäärä ilmoitetaan tehtävänannossa ja kaikki tehtävän tehneet saavat pisteitä vastauksen laajuuden mukaisesti joko 10 tai 15.
Tiedotustilaisuus tms.	6–12 pistettä <ul style="list-style-type: none">• pistemäärä riippuu tilaisuuden luonteesta ja kestosta

Työpaikkaohjaajien *valmennusohjelman sisällöt* olivat:

1. Työssäoppiminen rahoitus ja vakuutusosalalla
2. Vuorovaikutuksen haasteen paikat työyhteisöissä
3. Arviointi ja palautteenanto ohjaavat oppimista

Jokaiseen näistä liittyy lähipäivä, klinikkatilaisuus, 1–3 ohjattua verkkokeskustelua, 3–5 vaihtoehtoista kirjallista tehtävää ja lyhyt verkko-orientaatio teemaan. Lisäksi verkossa on neljäs ns. yleinen osio, jossa on aineistoa, tehtäviä ja keskustelupalstoja kaikkiin kolmeen teemaan liittyen ja niitä yhdistäen.

Valmennusohjelmien toteutus on jaettu 4–6 kuukauden välille. Hyvässä ajoin ennen lähipäivää verkkoon ilmestyy päivän aiheeseen liittyvää orientaatiomateriaalia. Jokaiseen teemaan on 3–5 kirjallista tehtävää ja 1–3 ohjattua verkkokeskustelupalstaa. Verkkokeskusteluviestit tulevat myös jokaisen osallistujan sähköpostiin.

(Finanssi- ja vakuutuskoulutus FINVA, VARAKAS).

Esimerkki 2.

Koulutusmallissa opintojen toteutus räätälöidään sopivaksi osallistujalle. Jokainen osallistuja osallistuu alan koulutuksen yhteistyöpäivään sekä kaikille avoimiin ammatillisiin luentoihin. Tämän lisäksi osallistuja voi valita, osallistuuko hän lähipäiviin vai tekeekö tehtäviä. Osallistujakohtainen koulutus voi olla etäpainotteinen tai lähipainotteinen. Etäpainotteiseen koulutukseen sisältyy yrityskohtainen konsultointi työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä. Kouluttaja menee silloin yritykseen keskustelemaan yrityskohtaisista työssäoppimisen käytännöistä.

Koulutusmalli koostuu lähijaksoista, ja lisäksi on luonnonvara- ja ympäristöalan yhteistyöpäivä. Osallistumisesta lähipäiviin ja suoritetuista ennako- ja etätehtävistä saa top-pisteitä. Top-pisteiden avulla voi seurata omaa edistymistä opinnoissa. Koulutuksen suorittaakseen tulee kerätä yhteensä 100 top-pistettä.

Taulukko 5. Esimerkki Koulutuskeskus Salpauksen joustavasta työpaikkaohjaajien koulutusmallista

KOULUTUSMUOTO	TEEMAT
1. Lähijakso (5 top-pistettä)	Ammatillinen koulutus <ul style="list-style-type: none">• Luonnonvara-alan koulutus eilen ja tänään• Perustutkintokohtaisia esimerkkejä• Työssäoppiminen oppimisen edistäjänä
Ennakkotehtävä (5 top-pistettä)	Työpaikkaohjaajan oppimispolku noviisista osaajaksi.
2. Lähijakso (10 top-pistettä)	Opiskelijan arviointi työpaikoilla: Kuusi kysymystä: <ul style="list-style-type: none">• Miten arvioin työssäoppijaa?• Miten arvioin?• Mihin arviointi perustuu?• Mitä ongelmia on arvioinnissa nykyisin?• Mitä arvioinnissa tulee kehittää?• Miksi arvioidaan ja ketä se palvelee?
Ennakkotehtävä (10 top-pistettä)	Arvioinnin kuuteen kysymykseen vastaaminen.
3. Lähijakso (10 top-pistettä)	Ammattiosaamisen näytöt <ul style="list-style-type: none">• Laatuajattelu ja näytöt• Perehdyttämisen merkitys näyttöjen onnistumisen kannalta• Aikuisten näytöt vs. nuorten ammattiosaamisen näytöt
Ennakkotehtävä (10 top-pistettä)	<ul style="list-style-type: none">• Tutustu sinulle toimitettuun näyttösuunnitelmaan ja arviointikriteereihin, valmistaudu ottamaan näyttö vastaan.

4. Lähijakso (10 top-pistettä)	<ul style="list-style-type: none"> • Nuoren ammattiin opiskelevan kohtaaminen • Näytöt työssäoppimisjaksoilla • Miten ohjaan eri ohjaamismetodeja ja oppimiskäsityksiä • Nuori opiskelija työntekijänä
Ennakkotehtävä (10 top-pistettä)	Työssäoppijan tai nuoren haastattelu arvoista ja tulevaisuuden näkymistä.
Yhteistyöpäivä (30 top-pistettä)	<ul style="list-style-type: none"> • Haasteena tulevaisuuden ammattilainen • Vain tekemällä oppii – työkuultuurin merkitys oppimisen kannalta <p>Yhteistyöpäivän roolia haluttiin korostaa, ja siksi siitä annettiin enemmän pisteitä kuin muista lähipäivistä. Päivän aikana käytiin läpi yhteistyö-teemaa eri toimijoiden kesken sekä alakohtaisia opetus suunnitelmia.</p>
Bonustehtävät	Koulutuksessa oli mahdollista tehdä teemakohtaisia bonustehtäviä, jotka olivat tarkoitettu korvaamaan lähipäiviä.

Henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan perustuvat mallit

Malleissa korostuu työpaikkaohjaajan aikaisemman osaamisen arviointi esimerkiksi työpaikkaohjaajan osaamiskartan avulla. Sen pohjalta jokaiselle osallistujalle laaditaan omannäköisensä toteutustapa ja sisällöt. Työpaikkaohjaajan osaamista voidaan myös tunnustaa osaksi opintoja. Tunnustaminen ja sen perustelut on hyvä kirjata henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan.

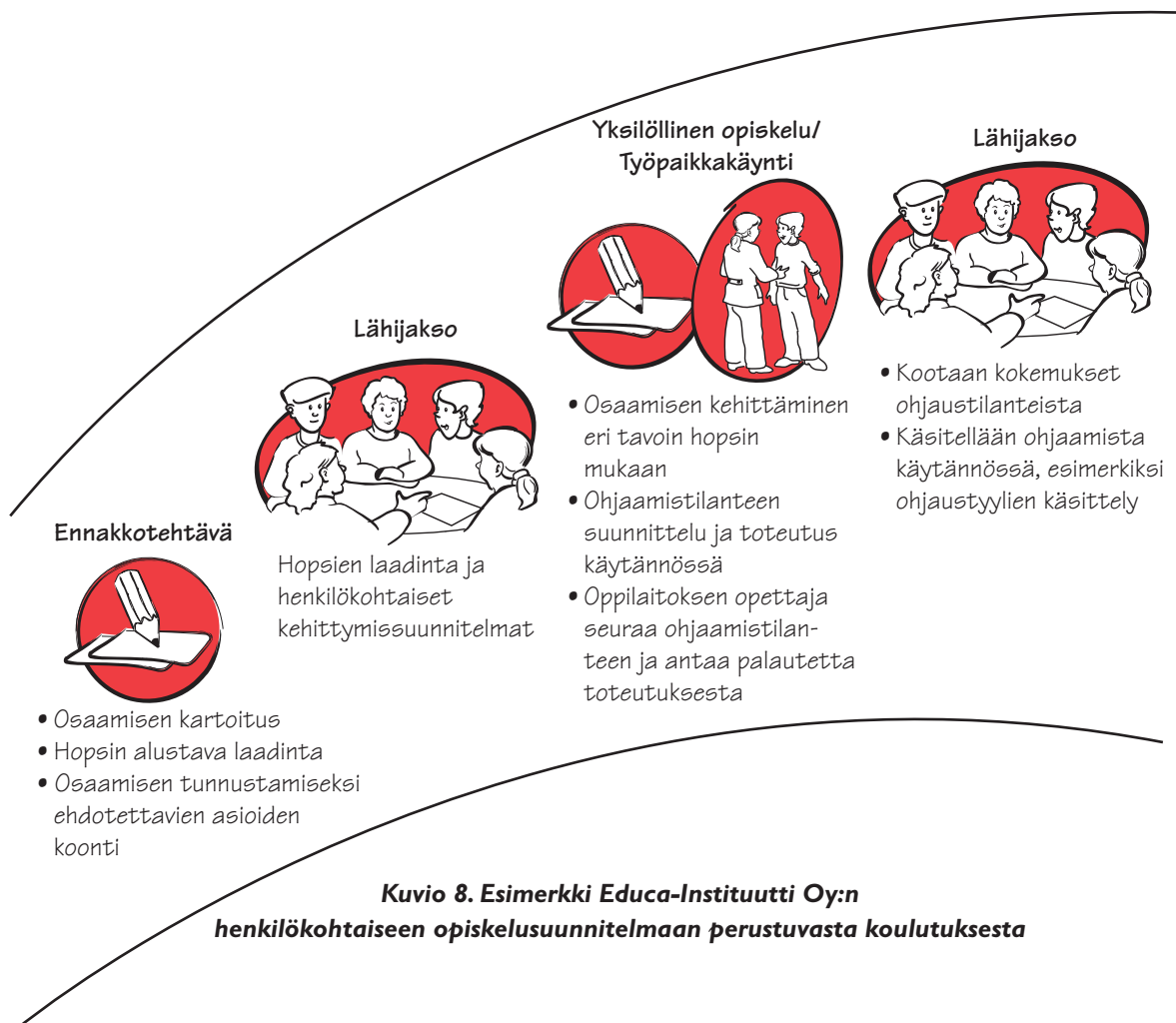
Työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttaminen henkilökoh-
taiseen opiskelusuunnitelmaan perustuen on hyvä ratkaisu erityi-
sesti silloin, kun työpaikkaohjaajien koulutusryhmässä on koke-
neita työpaikkaohjaajia. Malli soveltuu myös silloin, kun ryhmän
jäsenillä on hyvin erilaiset taustat ja kokemukset ammatillisen
koulutuksen opiskelijoiden ohjaamisesta tai muusta ohjaamisesta
tai kun heillä on aiempaa koulutusta ohjaamisesta.

Esimerkki 1.

Koulutusmalli koostuu henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman
laatimisesta ja työpaikalla tapahtuvasta koulutuksesta. Jokainen
osallistuja laatii henkilökohtaisen opintosuunnitelman yhteistyös-
sä opettajan kanssa. Koulutusta toteutetaan joustavasti työpai-
koilla joko yksilöohjauksena, työpaikkakohtaisina pienryhminä
tai joillakin aloilla useamman yrityksen edustajista koostuville
pienryhmille. Työpaikoilla käyntien määrä vaihtelee, keskimäärin
tehdään 2–5 käyntiä työpaikkaa kohden. Lisäksi on etätehtäviä.
(Svenska Österbottens förbund för utbildning och kultur).

Esimerkki 2.

Koulutusmalli koostuu työpaikkaohjaajan osaamisen arvioinnista, kahdesta lähijaksosta koulutuksen alussa ja lopussa, opiskelusta kunkin työpaikkaohjaajan oman opiskelusuunnitelman mukaan sekä työpaikkakäynnistä.



Kuvio 8. Esimerkki Educa-Instituutti Oy:n henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan perustuvasta koulutuksesta

Joustavan koulutuksen haasteet

Kun kaikki osallistujat eivät suorita koulutusta saman ohjelman mukaan, suoritusten seurannan merkitys ja kokoaminen korostuvat. Niitä varten on tärkeää laatia järjestelmä, jota päivitetään suoritusten mukaan. Jos ryhmiä tai yksittäisiä osallistujia on paljon, on huolehdittava siitä, että nimetty henkilö on perillä suorituksista ja huolehtii siitä, että kaikki todistuksen saavat ovat suorittaneet tarvittavat opinnot.

Vaarana joustavassa koulutuksessa voi olla osallistujien ”yksinäisyys” ja sen myötä koulutuksen keskeytyminen. Sen vuoksi ohjaus vaatii kouluttajalta yhteydenpitoa ja aktiivista seurantaa.

7.5

Työpaikkaohjaajien koulutus työssäoppijan ohjauksen yhteydessä

Koulutusmalli voi muuten olla jokin edellä mainituista, mutta työpaikkaohjaajalla on opiskelija ohjattavanaan ainakin osan koulutusajasta ja koulutuksen tehtävät linkittyvät luontevasti osaksi opiskelijan ohjaustehtävää. Työssäoppijan ohjaamisen ja työpaikkaohjaajien koulutuksen samanaikaisesta yhdistämisestä on saatu hyviä kokemuksia. Suurin etu on se, että työssäoppimisen ohjaukseen ja arviointiin kuuluvat tehtävät voi käsitellä työssäoppimisen luontaisen prosessin mukaisesti ja työpaikkaohjaaja voi käsitellä ja jakaa kokemuksiaan kouluttajan tai muiden osallistujien kanssa. Työpaikkaohjaajalle kuuluvat tehtävät ja vastuut voidaan käsitellä tehtävinä, jolloin työpaikkaohjaaja saa niihin palautetta ja tukea koulutuksen aikana. Opitut asiat saadaan myös heti käyttöön.

Koulutukset voi toteuttaa joko koko opiskelijaryhmän mennessä työssäoppimaan tai jatkuvan ilmoittautumisen periaatteella, jolloin työpaikkaohjaaja voi ilmoittautua koulutukseen silloin kun hänellä on työssäoppija ohjattavanaan. Jatkuva ilmoittautuminen vaatii koulutusorganisaatiolta suurta joustavuutta.

Koulutusohjelman suunnittelu aloitetaan hahmottamalla työssäoppimisen ohjaamisen prosessi ja työpaikkaohjaajan tehtävät eri vaiheissa. Niiden pohjalta laaditaan tehtävät, jotka linkittyvät työssäoppimisen eri vaiheisiin. Lisäksi on hyvä käyttää tukena muita koulutusmuotoja, kuten lähijaksoja, verkkoa ja työpaikkakäyntejä.

Työpaikkaohjaajan ohjaustyön opinnollistaminen

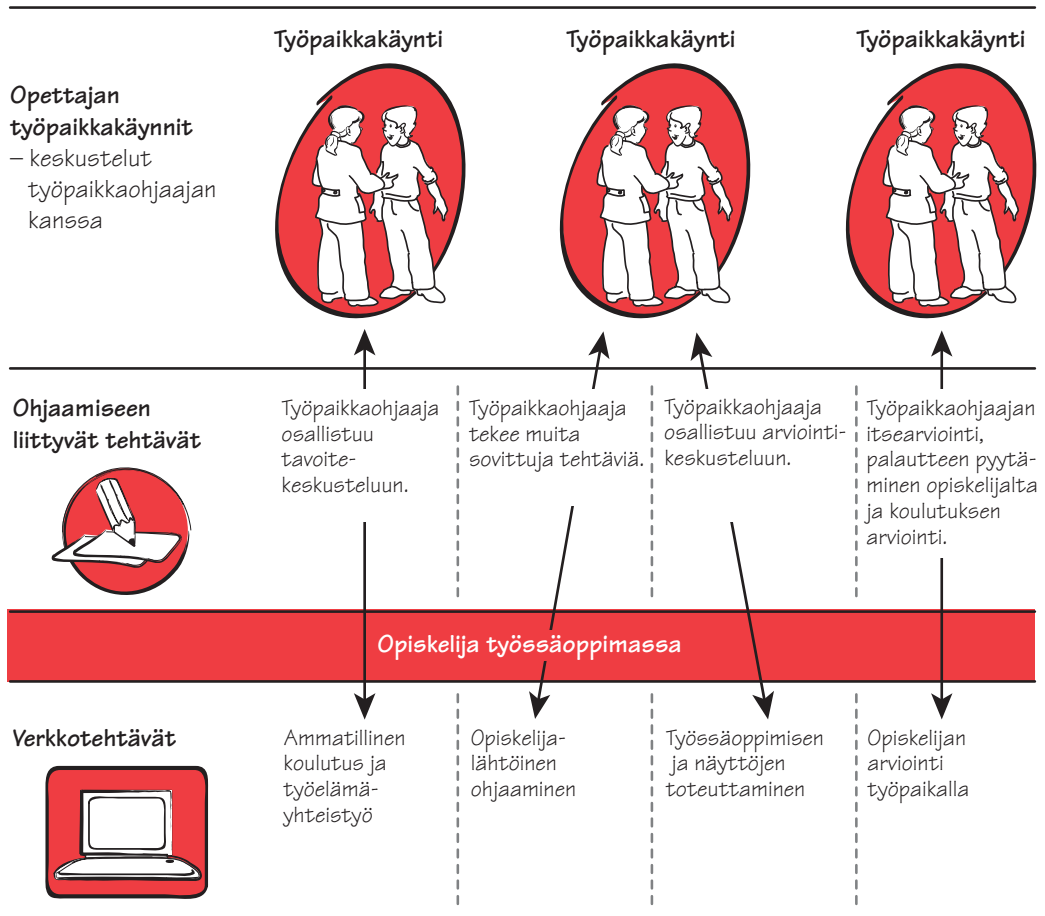
Onnistunut ratkaisu on opinnollistaa (tehdä tehtäviksi) työpaikkaohjaajan todelliset ohjaustehtävät. Helsingin opetusviraston toteuttamassa koulutuksessa on tehty lista asioista, joita työpaikkaohjaajan tulee vähintään koulutuksen aikana tehdä. Niitä ovat olleet esimerkiksi osallistuminen työssäoppijan tavoitekeskusteluun, opiskelijan perehdyttäminen työturvallisuuteen, palautteen antaminen ja ohjauskeskustelut, osallistuminen työssäoppijan arviointikeskusteluun, oman osaamisen arviointi ja arvioinnin pyytäminen opiskelijalta työpaikkaohjaajan antamasta ohjauksesta. Mallissa on hyödynnetty verkkoa materiaalipankkina ja tehtävien tekemisessä. Hyviä ratkaisuja täydentäviksi tehtäviksi ovat esimerkiksi

- perehtymistehtävät opetussuunnitelmaan, työturvallisuusaineistoon, ammattiosaamisen näyttöihin ja muihin, esimerkiksi oppilaitoskohtaisiin työssäoppimisen aineistoihin
- keskustelut opiskelijan kanssa aineistojen pohjalta.

Opettaja tai kouluttaja voi ohjata työpaikkaohjaajaa verkon kautta, sähköpostilla, puhelimella, työssäoppimisen ohjaamiskäynneillä tai erillisillä työpaikkakäynneillä.

Esimerkki

Koulutusmalli koostuu työssäoppimisen todellisten ohjaamis- ja arviointitilanteiden suunnittelusta ja toteutuksesta, opettajan ohjauksesta työpaikkakäynneillä sekä verkkotehtävistä. Työpaikkaohjaajalla on työssäoppija ohjattavanaan koulutuksen aikana vähintään neljän viikon ajan.



Kuvio 9. Esimerkki Helsingin opetusviraston opiskelijan työssäoppimiseen linkittyvästä työpaikkaohjaajien koulutuksesta

Työpaikkaohjaajat tarvitsevat Antilan (2005) selvityksen mukaan täydennyskoulutusta työssäoppimisen ohjaamiseen ja arviointiin liittyvän osaamisensa päivittämiseen, syventämiseen, ohjauskemusten yhteiseen pohdintaan ja käsitteellistämiseen, vertaistukseen sekä työssäoppimisen tarkasteluun laajempaa taustaa vasten. Opettajien täydennyskoulutuksen tarvetta on ollut erityisesti työpaikkaohjaajien ohjaamiseen ja kouluttamiseen liittyvissä asioissa. Tässä yhteydessä tarkastellaan sekä työpaikkaohjaajien että opettajien työssäoppimiseen liittyvää täydennyskoulutusta. Opettajien täydennyskoulutuksesta on otettu tarkasteluun työssäoppimisprojekteissa toteutettu koulutus. Opettajien työelämäosaamisen opintoja ovat suorittaneet useat opettajat, mutta näitä opintoja ei käsitellä tässä yhteydessä.

8.1 Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutus

Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen tarvetta syntyy erityisesti silloin, kun opetussuunnitelmaan tehdään muutoksia, jotka vaikuttavat työssäoppimisen ohjaamiseen tai arviointiin. Silloin on tärkeää varmistaa, että työpaikkaohjaajilla on mahdollisuus päivittää tietojaan ja kehittää osaamistaan. Ammattiosaamisen näyttöjen tuleminen osaksi opiskelijan arviointia on ollut yksi keskeinen muutos, johon työpaikkaohjaajat ovat tarvinneet täydennyskoulutusta. Useimmat toteutetuista täydennyskoulutuksista ovatkin liittyneet opiskelijan arviointiin ja ammattiosaamisen näyttöihin. Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutusten muita sisältöjä ovat olleet

- työssäoppimisen ohjaamisen suunnittelun ja toteutuksen syventäminen
- taidon opettaminen
- erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaaminen
- nuoren kohtaaminen
- maahanmuuttajien ohjaus
- jokin muu osallistujan valitsema sisältö.

Täydennyskoulutusten laajuudet ovat vaihdelleet muutamasta tunnista täydennyskoulutusohjelman suorittamiseen. Lyhyet tietoisuus- ja seminaarit sekä koulutusohjelmat sopivat tiedon päivittämiseen, esimerkiksi opetussuunnitelmamuutosten yhteydessä.

Laajemmat koulutusohjelmat sopivat tiedon syventämiseen ja erityisesti sellaisille työpaikkaohjaajille, joilla on organisaatiossaan laajempia työssäoppimisen koordinointiin liittyviä tehtäviä ja vastuita, esimerkiksi organisaatioon tulevien työssäoppijoiden perehdytyksen toteutus ja organisointi, perehdytysmateriaalin laadinta, toisten työpaikkaohjaajien ohjaustehtävät ja työssäoppimisen vastuutehtävät organisaatiossa.

Täydennyskoulutuksen toteutustapoja

Työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksia on järjestetty samantyyppisin koulutusmuodoin kuin työpaikkaohjaajien peruskoulutusta.

Palautepäivät työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen jälkeen

Hyväksi ratkaisuksi on koettu työpaikkaohjaajien yhteisen tapaamisen järjestäminen noin kolme kuukautta – puoli vuotta peruskoulutuksen jälkeen. Silloin keskustellaan ohjausta ja arviointia koskevista kokemuksista. Työpaikkaohjaajien on mahdollista nostaa esiin epäselviä asioita. Samalla arvioidaan koulutuksen vaikutavuutta yhdessä työpaikkaohjaajien ja esimiesten kanssa.

Palautepäiviä voi järjestää koulutusryhmittäin. Työpaikkaohjaajien tapaamisia voi suunnitella järjestettäväksi myös säännöllisesti esimerkiksi kerran puolessa vuodessa.

Keskustelutilaisuudet

Työpaikkaohjaajille voi järjestää keskustelutilaisuuksia tai yksittäisiä tapaamisia. Ne sopivat parhaiten saman alan tai järjestön toteutuksiin taikka työpaikkakohtaisiin toteutuksiin.

Seminaarit ja tietoiskut

Seminaareja ja tietoiskuja on järjestetty erillisinä tilaisuuksina ja työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen yhteydessä. Viime vuosien aikana niiden teemat ovat liittyneet pitkälti opiskelijan arviointiin ja ammattiosaamisen näyttöihin. Esimerkiksi Oulun Seudun Ammattiopistossa ja Seinäjoen Koulutuskeskuksessa on toteutettu puolen päivän seminaareja ammattiosaamisen näyttöistä.

Täydennyskoulutusosioita työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen yhteydessä

Täydennyskoulutusta voi toteuttaa myös samanaikaisesti työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen kanssa. Silloin koulutus organisoidaan niin, että peruskoulutuksen jo suorittaneet työpaikkaohjaajat osallistuvat työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen tiettyihin osioihin. Tätä koulutustapaa on toteutettu muun muassa ammattiosaamisen näytöt -teeman osalta. Tämä koulutustapa mahdollistaa pienten ryhmien tai yksittäisten työpaikkaohjaajien tietojen

päivityksen. Esimerkiksi Turun kristillisessä opistossa täydennyskoulutusta on toteutettu tällä tapaa.

Joustava täydennyskoulutus – osallistuja valitsee koulutusmuodot

Täydennyskoulutusta voi toteuttaa joustavasti, jolloin työpaikkaohjaaja voi valita teemat ja koulutusmuodot. Finvan täydennyskoulutuksen laajuus on kaksi opintoviikkoa. Työpaikkaohjaaja valitsee itselleen sopivat koulutusmuodot pienryhmätapaamisista, klinikkatapaamisista sekä verkko-opiskelusta. Työpaikkaohjaajat koostavat koulutuksen aikana portfolion. Työpaikkaohjaaja kerää siihen materiaalia, josta hän kokee olevan hyötyä omassa ohjaustyössään tai jossa hän on halunnut kehittyä. Portfoliosta muodostuu vähitellen työpaikkaohjaajan työkalupakki.

Työpaikoille jalkautuvat täydennyskoulutukset

Täydennyskoulutusta voi toteuttaa myös jalkautumalla työpaikoille. Jalkautuva täydennyskoulutus sopii erityisesti todellisten ohjaamistilanteiden pohtimiseen.

Työpaikkaohjaajien ohjaamisen kehittymistä voi tukea todellisten ohjaustilanteiden havainnoinnin sekä arviointi- ja ohjauskeskusteluiden avulla. Sekä työpaikkaohjaajien peruskoulutukseen että täydennyskoulutukseen voi suunnitella työpaikkakäyntejä, joissa kouluttaja menee seuraamaan todellisia ohjaamis- ja arviointitilanteita. Kouluttaja on tilanteissa havainnoijana ja työpaikkaohjaajan tukena. Oleellista on käyttää ohjaustilanteen suunnittelussa, havainnoinnissa ja arvioinnissa pohjana työpaikkaohjaajan osaamiseen liittyviä arvioinnin kohteita ja arviointikriteerejä. Ohjaustilanteen jälkeen on tärkeää keskustella työpaikkaohjaajan ajatuksista ohjauksen suhteen samoin kuin ohjaamisosaamisen kehittämistarpeista ja tehdä konkreettinen suunnitelma osaamisen kehittämiseksi jatkoa varten.

Työpaikkakäynneistä voi suunnitella myös jatkumon, jossa palataan kehittymiskohteisiin tai toteutetaan toinen todellisen ohjaustilanteen havainnointi ja keskustelu (esimerkiksi Amiedu). Tilanteita voi suunnitella toteutettaviksi myös opiskelijan työssäoppimisjakson ohjaamiskäyntien yhteydessä siten, että opettaja toimii kouluttajana.

Työpaikkaohjaajan osaamisen havainnoinnin voi toteuttaa myös täydennyskoulutusohjelman lopussa.

Teemoittaiset koulutusohjelmat

Täydennyskoulutuksesta voidaan suunnitella teemakohtaisia kokonaisuuksia, joissa syvennetään työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen teemoja. Teemoina ovat olleet

- työssäoppimisen ohjaamisen suunnitteluun ja toteutukseen liittyvät teemat
- taidon opetus
- ammattiosaamisen näytöt
- erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaukseen liittyvät seikat
- maahanmuuttajien ohjaus.

Täydennyskoulutusta opiskelijan arvioinnista ja ammattiosaamisen näytöistä

Opiskelijan arviointi ja ammattiosaamisen näyttö -teemasta on järjestetty erilaajuisia koulutuksia. Laajuus on vaihdellut muutamasta tunnin tilaisuuksista yhden opintoviikon laajuisiin koulutusohjelmiin.

Esimerkkejä koulutusohjelmista

- AEL:ssä on toteutettu täydennyskoulutusta ammattiosaamisen näytöistä ja työssäoppimisesta kolmen lähipäivän ja tehtävien muodossa.
- Educa-Instituutin koulutus Arviointi työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöt on ollut yhden opintoviikon laajuinen. Siihen on kuulunut ennakkotehtävä ja kaksi lähipäivää. Koulutuksen toteutuksessa on ollut mukana muun muassa Opetushallituksen ammatillisen koulutuksen asiantuntija.

Täydennyskoulutus työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen yhteydessä

Jyväskylän ammattiopistossa on toteutettu täydennyskoulutuspäiviä työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen yhteydessä. Teemat ovat olleet Näkökulmia työssäoppimiseen, Näkökulmia ammattiosaamisen näyttöjen arviointiin ja Näkökulmia nuoren ammatilliseen kasvuun. Koulutukset järjestettiin iltapäivisin. Täydennyskoulutukseen osallistujia oli muutama ryhmää kohden.

Organisaatiokohtaisia toteutuksia

- Siikaranta-opistossa on toteutettu täydennyskoulutusta, jossa kerrattiin työssäoppimisen pelisääntöjä ja päivitettiin ammattiosaamisen näyttöihin liittyvää osaamista. Tarkemmat sisällöt räätälöitiin yritysکوhtaisesti. Koulutuksen organisointitapa päätettiin yritysکوhtaisesti. Koulutus järjestettiin yleensä yksipäiväisenä, mutta sitä toteutettiin myös kahden päivän koulutuksena tai pelkästään kahden illan laajuisena koulutuksena.

- Seurakuntaopistossa on toteutettu organisaatiokohtaisia täydennyskoulutuksia ammattiosaamisen näytöistä. Niiden laajuus on 2 tuntia – 1 päivä. Laajuudesta on päätetty yhdessä työpaikkojen kanssa.

Seminaarit ja tietoiskut

- Lounais-Hämeen ammatillisen koulutuksen kuntayhtymässä on toteutettu päivityskoulutusta yksittäisenä noin 3 tuntia kestäväenä seminaarina. Myös Seinäjoen koulutuskeskuksessa on toteutettu puolen päivän seminaareja ammattiosaamisen näytöistä.
- Oulun seudun ammattiopistossa on toteutettu yhden kokonaisen päivän teemaseminaareja eri teemoin. Yhtenä teemana on ollut työssäoppimisen arviointi.
- Pirkanmaan ammattiopistossa on toteutettu eri pituisia seminaareja ammattiosaamisen näytöistä.

Ohjaamisosaamisen syventämiseen liittyviä koulutuksia

Taidon opettaminen 0,5 ov

Tavoitteena on, että työpaikkaohjaajat oppivat analysoimaan oman alansa keskeisiä taitoja ja ohjaamaan opiskelijoiden taidon oppimista. Koulutuksessa käytetään analysoivaa työtapaa, jossa hyödynnetään valokuvausta taidon analysoinnin ja opettamisen välineenä. Koulutuksissa käytävät keskustelut dokumentoidaan tarkasti. Työpaikkojen on mahdollista saada työpaikalleen räätälöityä kuvamateriaalia työprosesseista. Koulutus sisältää kolme kahden tunnin lähitapaamista ja niiden välillä toteutettavan etätehtävän.

Koulutus toteutetaan kolmen viikon sisällä ja osallistujien työvuorot suunnitellaan siten, että osallistuminen koulutukseen on mahdollista. Koulutus on puolen opintoviikon laajuinen, ja se toteutetaan samanaikaisesti opiskelijoiden työssäoppimisjaksojen kanssa.

Koulutuksen alussa käsitellään ohjausta, taidon opettamista ja digitaalista valokuvausta ohjaamisessa. Seuraavaksi ohjaajat ja kuvaaja menevät työpaikoille kuvaamaan todellisia taidon opettamisen tilanteita. Kolmanneksi kokoonnutaan yhteisille koulutuspäiville analysoimaan taidon opettamiseen liittyviä tilanteita kuvasarjojen pohjalta. Esimerkiksi raasteen valmistuksen kuvasarja esitetään kahden sekunnin välein. (Vammalan koulutuskuntayhtymä, Taito).

Työssäoppimisen ohjaamisen suunnittelu ja toteutus 2 ov

Ohjaamisen suunnittelun ja toteuttamisen osaamisen kehittämiseksi ja syventämiseksi on toteutettu koulutusohjelma, jossa työpaikkaohjaajat saavat mahdollisuuden tarkastella syvemmin ohjaamisen vuorovaikutuksellisuutta ja omaa ohjaamistaan. Sisältöinä ovat olleet viestintään liittyvät asiat, ohjaustyylit, omien ohjaustilanteiden suunnittelu ja todellisia ohjaustilanteita jäljittelevien ohjaustilanteiden toteutus. Jokainen työpaikkaohjaaja saa henkilökohtaista palautetta omasta ohjaustilanteestaan sekä kouluttajilta että muilta osallistujilta. Työpaikkaohjaajat ovat kokeneet tilanteet haastaviksi, mutta saaneet niistä apua oman henkilökohtaisen ohjaustyylinsä kehittämiseen. (Educa-Instituutti Oy, Typa2).

Työssäoppimisen ohjaaminen käytännössä 1 ov

Koulutus on osa työpaikkaohjaajien täydennyskoulutusohjelmaa ja sen viimeinen opintojakso. Työpaikkaohjaajat ovat suorittaneet ennen tätä koulutusjaksoa täydennyskoulutusjaksot ohjaamisen suunnittelusta ja toteutuksesta sekä työssäoppimisen arvioinnista ja ammattiosaamisen näytöistä. Ennen jakson alkua työpaikkaohjaajat arvioivat osaamistaan työpaikkaohjaajan osaamiskartan avulla ja suunnittelevat kehittymiskohteisiinsa kehittämisen keinoja. Koulutukseen kuuluvat työpaikkaohjaajien vertaistapaamiset pienryhmissä sekä oman todellisen ohjaustilanteen suunnittelu ja toteutus. Vertaistapaamisia toteutetaan 2-4 tilaisuutta ja niissä keskustellaan työpaikkaohjaajien esilletuomista ohjaustilanteista.

Työpaikkaohjaajat valitsevat koulutukseen kuuluvan ohjaustilanteen näytön itse. Ohjaustilanteita ovat olleet muun muassa arviointikeskustelu, opastustilanne tai oman työyhteisön perehdyttäminen työssäoppimisen ohjaamiseen tai ammattiosaamisen näyttöihin. Työpaikkaohjaajakoulutuksen kouluttajat ovat ohjaustilanteessa mukana havainnoimassa. Ohjaustilanteen jälkeen pidetään arviointikeskustelu, jossa käydään yhdessä läpi ohjaustilanteen toteutusta työpaikkaohjaajan osaamiskartan avulla. Arvioinnissa on painotettu työpaikkaohjaajan itsearviointia ohjaustilanteesta. Lisäksi keskustellaan työpaikkaohjaajan osaamisen hyödyntämisestä työpaikalla laajemminkin ja osaamisen kehittämisestä tulevaisuudessa. (Educa-Instituutti Oy, Typa2).

Erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamiseen ja maahanmuuttajien ohjaukseen liittyviä koulutuksia

Erityisopiskelijan ohjaamiseen liittyvä täydennyskoulutus työpaikkaohjaajille ja opettajille 2,5 ov

Työpaikkaohjaajille on järjestetty täydennyskoulutusta yksilökeskeisen suunnitelmatyön mallista ja malliin liittyvistä välineistä. Koulutuksen sisällöt ovat olleet

1. Teoriaopinnot ja harjoitustehtävä 1 ov
2. YKS-suunnitelman laatiminen omalle asiakkaalle 1 ov
3. Tutor-ohjaus ja palaute 0,5 ov.

Koulutus toteutetaan yleensä 4 x 8 tunnin jaksoissa. Koulutusta on mahdollisuus räätälöidä myös 5 tunnin jaksoihin. Mallia voi soveltaa sekä vammaistyön asiakkaiden elämän ja opiskelun suunnitteluun että työssäoppijoiden ohjaamisen suunnitteluun. Yksilökeskeinen suunnitelma tehdään ohjaajan ja ohjattavan yhteistyönä. Koulutus on toteutettu joko avoimena tai työpaikka-kohtaisesti räätälöitynä. Koulutukseen on kuulunut tehtäviä, joissa työpaikkaohjaaja kokeilee YKS-välineitä. Työpaikkaohjaajalla on tutor, joka ohjaa etätehtävän tekemistä. Tutorit ovat joko opettajia tai kokeneita työpaikkaohjaajia. Koulutukset on toteutettu eri työpaikkojen esimiehistä ja työpaikkaohjaajista koostuneista ryhmistä. (Koulutuskeskus Tavastia, YKS).

Täydennyskoulutus erilaisten oppijoiden ohjaamisesta työpaikkaohjaajille ja opettajille 0,5 ov

Täydennyskoulutuksen teemat ovat:

1. Mitä erilainen oppija tarkoittaa?
2. Oppimisen ymmärtäminen auttaa työpaikkaohjauksessa
3. Työssäoppiminen on nuoren ja aikuisen kohtaamista
4. Mistä tunnistat oppimisvaikeuden ja miten ohjaat siitä kärsivää?

Koulutus perustuu laadittuun oppimateriaaliin, jossa käsitellään edellä mainittuja teemoja. Koulutusmuotona ovat etätehtävä ja lähijaksot, joita on 1–3 kertaa kolme tuntia kerrallaan. Tehtävän teemana on erilaisen oppijan huomioon ottaminen omassa työssä ja työssäoppimisessa. Työpaikkaohjaaja pohtii tehtävässä, miten tehtäviä voi helpottaa, jotta ne olisivat ymmärrettäviä erityisopiskelijalle. Koulutusta on toteutettu sekä ryhmissä että jalkautettuna työpaikoille. (Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, Erja).

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaus

Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaajia ja työpaikkojen avainhenkilöitä on koulutettu jalkautumalla työpaikoille. Koulutus perustuu Opekossa rakennettuun maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaukseen liittyvään tukimateriaaliin, joka on verkossa. Koulutus on toteutettu työpaikkojen tarpeiden ja lähtökohtien mukaisesti ja sisältöjä sekä opetusmenetelmiä räätälöiden. Myös koulutuksen kesto on vaihdellut muutamasta tunnista useamman koulutuskerran prosessinomaiseen toteutukseen, esimerkiksi 4 x 4 tuntia. Koulutuksen sisältöinä ovat olleet:

- kulttuurienvälinen kompetenssi
- kulttuurienvälinen viestintä
- kulttuurienvälinen ohjaus
- ammattialakohtainen kansainvälisyystietous
- valikoidut kulttuurialueet
- kokemusfoorumi verkossa.

Täydennyskoulutuskokonaisuudet ja diplomit

Yksittäisistä koulutusjaksoista voi rakentaa koulutusohjelman, josta saa diplomin. Educa-Instituutti Oy:ssä kehitettiin avoimena toteutuksena täydennyskoulutusohjelma, opintojaksoista työpaikkaohjaajien oli mahdollista valita joko yksittäisiä koulutusjaksoja tai suorittaa koko täydennyskoulutusohjelma. Täydennyskoulutukseen osallistumisen edellytyksenä oli, että osallistuja oli aiemmin suorittanut niin sanotun Työpaikkaohjaajan peruskoulutuksen (2 ov).

Kun osallistuja oli suorittanut kaikki seuraavat opintojaksot:

- Työpaikkaohjaajan peruskoulutus (2 ov)
- Työssäoppimisen ohjaamisen suunnittelu ja toteutus (2 ov)
- Arviointi työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöt (1 ov)
- Työssäoppimisen ohjaaminen käytännössä (1 ov), hän sai Työpaikkaohjaamisen diplomin (6 ov). Työpaikkaohjaajat ja heidän työpaikkansa ovat kokemusten mukaan arvostaneet diplomeja ja sen suorittaneet henkilöt ovat saaneet työpaikoillaan vastuullisia työssäoppimisen kehittämiseen liittyviä tehtäviä.

8.2

Opettajien kouluttaminen työpaikkaohjaajien kouluttajiksi

Tässä yhteydessä käsitellään niitä ratkaisuja, joita työssäoppimisprojekteissa on kehitetty erityisesti opettajien täydennyskoulutukseen. Opettajien täydennyskoulutuksissa on ollut pääasiassa kaksi näkökulmaa. Toinen on ollut opettajien valmentaminen työpaikkaohjaajien perehdyttäjiksi ja kouluttajiksi. Toinen on ollut teemakohtaiset koulutukset, joiden teemoina ovat olleet muun muassa

- tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjaus
- laadun arvioinnin ja verkko-ohjauksen koulutus
- hoitotaitojen opettaminen.

Opettajien koulutus työpaikkaohjaajien kouluttajiksi on tärkeää, koska opettajilla on merkittävä rooli työpaikkaohjaajien perehdyttämisessä. Suuri osa opettajista toimii jatkossa tässä tehtävässä, ja sen vuoksi opettajien roolia tehtävään tulee tukea. Myös Majurin ja Eerolan (2007) tutkimuksessa havaittiin tarve kehittää opettajien osaamista työssäoppimiseen liittyvissä asioissa.

Silloin kun opettajien koulutuksen sisältönä on ollut valmennus työpaikkaohjaajien kouluttajaksi, toteutustapana ovat olleet joko opettajien osallistuminen työpaikkaohjaajien peruskoulutukseen tai erilliset kouluttajakoulutukset.

Opettajat työpaikkaohjaajien peruskoulutuksessa osallistujina tai kouluttajina

Hyviä kokemuksia on saatu opettajien osallistumisesta työpaikkaohjaajien peruskoulutukseen joko osallistujina tai jonkin osion kouluttajina. Opettajat voivat silloin toimia alakohtaisten pienryhmien ohjaajana tai avata opetussuunnitelmaa.

Invalidisäätiön Keskuspuiston ammattiopistossa opettajille järjestettiin Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden mukainen työpaikkaohjaajakoulutus. Koulutus koostuu kahdesta lähijaksosta ja etätehtävästä. Opettajat laativat koulutuksessa työpaikkaohjaajakoulutuksen toteuttamissuunnitelman omassa alakohtaisessa ja oppilaitoskohtaisessa tiimissään. Toteuttamissuunnitelmaan sisällytetään muun muassa alakohtainen koulutustarve, käytännön toimenpiteet kuten markkinointi sekä lisäksi kohde-ryhmien valinta. Tiimissä valitaan myös työpaikkaohjaajakoulutuksen vastuuhenkilöt koulutuksen käytännön toteutusta varten.

Seinäjoen koulutuskeskuksessa opettajat osallistuivat työpaikkaohjaajien koulutuksen teemapäiville ja verkkokursseille. Koulutuksessa käytettävät etätehtävät muokattiin opettajille sopiviksi. Esimerkiksi tehtävä Ammatillinen koulutus ja työssäoppiminen muokattiin opettajille: Millaisiin työpaikkoihin opiskelijasi voi

mennä työssäoppimaan? Millaisiin työtehtäviin työssäoppija voi osallistua?

Työpaikkaohjaajien koulutuksen rungon laatiminen ja sen käsittely opettajien kanssa

Silloin kun halutaan varmistaa yhtenäinen työpaikkaohjaajien koulutus, kannattaa laatia yksityiskohtainen perusrunko työpaikkaohjaajien koulutuksesta sisältöineen, menetelmineen, tehtävineen ja materiaaleineen. Se kannattaa jakaa kaikille kouluttajille. Yhtenäinen runko varmistaa koulutuksen yhdenmukaisuuden. Esimerkiksi Nuorten Akatemiassa laadittiin yksityiskohtainen runko koulutuksen etenemisestä, tehtävistä ja materiaaleista. Se jaettiin kaikille kouluttajille kouluttamisen tueksi. Lisäksi järjestettiin kouluttajakoulutusta.

Opettajien osaamisen kehittäminen todellisten työpaikkaohjaajien ohjaustehtävien yhteydessä

Hyvä ratkaisu on yhdistää opettajien koulutus todellisiin työssäoppimisjaksojen ohjaustehtäviin. Silloin opettaja suunnittelee ja toteuttaa koulutuksen järjestäjän linjausten mukaiset toimenpiteet työpaikkaohjaajien perehdytyksestä, ohjaamisesta ja arvioinnista. Koulutuksessa käsitellään todellisia suunnittelu- ja ohjaustilanteita, jotka tulevat eteen työssäoppimisen edetessä ja tehdään niihin liittyviä tehtäviä. Koulutuksessa on tärkeää käsitellä kokemuksia yhteisesti tai pienryhmässä. Opettajat voivat silloin tuoda esiin todellisia eteen tulleita haasteellisia tilanteita.

Työpaikkaohjaajien ja opettajien koulutuksen yhdistelmämalli

Hyviä kokemuksia on saatu työpaikkaohjaajien ja opettajien kouluttamisen yhdistämisestä. Silloin osa opettajien koulutuksesta toteutetaan työpaikkaohjaajien koulutuspäivien yhteydessä. Opettajilla ja työpaikkaohjaajilla voi olla yhteisiä tehtäviä, tai opettajat voivat luontevasti avata opetussuunnitelman tutkintokohtaista osaa ja alakohtaisen työssäoppimisen taikka oppilaitoksen työssäoppimisen käytäntöjä.

Esimerkiksi Hyvinkään-Riihimäen aikuiskoulutuskeskuksessa on toteutettu yhdistelmäkoulutus. Siinä opettaja suorittaa tutorkoulutuksessa työpaikkajakson, jossa hän työskentelee viisi työpäivää samalla tai useammalla työpaikalla. Kehittämistehtävänä on toteuttaa perehdyttämistilanne, havainnoida oppimistilannetta ja haastatella oppijaa, osallistua näyttöarviointiin ja seurata ohjauskeskustelua. Tutorpalavereja pidetään kunkin koulutuksen aikana alussa, puolivälissä ja lopussa. Alakohtaiset opettajat ovat

toimineet myös työpaikkaohjaajien alakohtaisten tutorryhmien ohjaajina.

Opettajille on järjestetty myös teemakohtaisia täydennyskoulutuksia, joita käsitellään seuraavaksi.

Täydennyskoulutusmalli ja materiaali erityistä tukea tarvitsevan opiskelijan ohjaamisesta

Koulutuksen perusrunkona käytetään jatkokoulutusaineistoa, jonka sisällöt liittyvät erilaisten oppijoiden ohjaamisen erityispiirteisiin. Aineisto jakautuu neljään pääosaan:

1. Mitä erilainen oppija tarkoittaa?
2. Oppimisen ymmärtäminen auttaa työpaikkaohjaajaa.
3. Työssäoppiminen on nuoren ja aikuisen kohtaamista.
4. Mistä tunnistat oppimisvaikeuden ja miten ohjaat siitä kärsivää?

Koulutus koostuu lähijaksoista ja etätehtävästä. Lähijaksoja (kuakin jakso 3 tuntia) järjestetään 1–3 kertaa. Etätehtävän teemana on erilaisen oppijan huomioon ottaminen työssäoppimisessa. Tehtävässä pohditaan myös omaa opetustyyliä. Koulutuksen menetelmät perustuvat kokemusten jakamiseen ja keskusteluihin. (Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, Erja).

Hoitotaitojen opettamiseen liittyvä koulutus (2 ov)

Koulutuksen alussa selvitettiin taidon opettamisen nykytilaa ja valmistettiin valokuvamateriaalia taidon opettamiseen. Sen perusteella valittiin keskeiset hoitotaidot ja opetusmenetelmät, joita lähdettiin kehittämään.

Koulutus alkoi verkossa tehtävällä ennakotehtävällä, jossa opettajia pyydettiin arvioimaan omien motoristen taitojen oppimisprosessiaan sekä motorisia taitojaan opettamallaan alueella. Lisäksi opettajat pohtivat hoitotaitojen ohjaamisessa käyttämiään menetelmiä.

Koulutukseen kuului kaksi neljän tunnin lähijaksoa ja työssäoppimisen ohjauksen yhteydessä toteutettava etätehtävä, joka tehtiin verkossa. Yksi tehtävä oli pohtia taidon oppimisen näkymistä oppimispäiväkirjoissa. Toinen tehtävä oli analysoida opetusmenetelmiä ja niiden sopivuutta taidon opettamiseen. Kolmas tehtävä oli valita yksi taidon opettamisen menetelmä ja valokuvata tilanteet, joissa sitä käytettiin. Valokuvien pohjalta arvioitiin opetusmenetelmän soveltuvuutta. Koulutuksessa tuotettiin valokuvaaineistoa taidon opetuksesta opetuskäyttöön. (Vammalan seudun ammatillisen koulutuksen kuntayhtymä, Taito).

Tieto- ja viestintätekniikan käytön ja verkko-ohjauksen koulutus

Seinäjoen koulutuskeskuksessa järjestettiin opettajien koulutusta, jossa opettajia valmennettiin työssäoppimisjaksoilla tapahtuvaan työpaikkaohjaajien kouluttamiseen. Koulutus toteutettiin monimuotokoulutuksena. Osallistujat kehittivät siinä valmiuksiaan hyödyntää tieto- ja viestintätekniikkaa työssäoppimisen järjestämisessä sekä opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien ohjaamisessa. Lisäksi opettajille järjestettiin koulutusta verkkokurssin ohjaajajana toimimiseen.

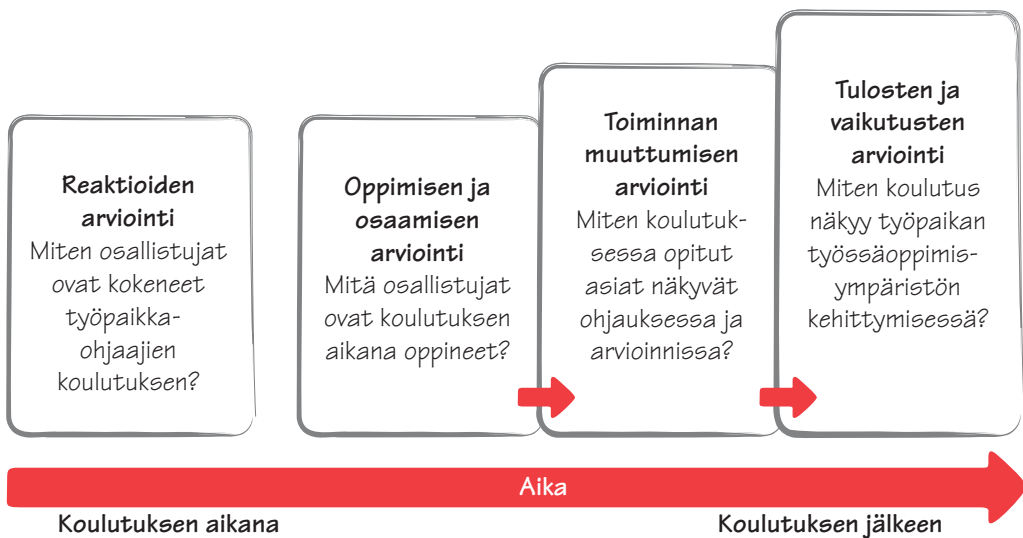
9

KOULUTUKSEN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN

Työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointitietoa tarvitaan koulutuksen suunnitteluun ja kehittämiseen. Työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelu ja toteutus on koulutuksen järjestäjän vastuulla ja siitä tulee linjata toimintaohjeet opetussuunnitelman yhteiseen osaan. Kuten työssäoppimisprosessin laatua, myös työpaikkaohjaajien koulutuksen laatua on tärkeää arvioida ja seurata systemaattisesti. Koulutuksen järjestäjän tulee seurata sekä työpaikkaohjaajien koulutuksen määrällisten että laadullisten tavoitteiden toteutumista vuosittaisen suunnittelun yhteydessä.

Koulutuksen järjestäjän on päätettävä, millä tavoin koulutuksesta kerätään palautetta ja miten palaute hyödynnetään kehittämässä. Koska työpaikkaohjaajien koulutus on yksi keskeisistä keinoista edistää laadukasta työssäoppimista, on tärkeää kiinnittää huomiota koulutuksen vaikuttavuuteen eli siihen, miten työpaikkaohjaajien koulutus on vaikuttanut työssäoppimisen kehittymiseen työpaikoilla.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen arvioinnissa voi käyttää henkilöstökoulutuksen arviointimalleja, esimerkiksi Kirkpatrickin (1998) arviointitasoja.



Kuvio 10. Koulutuksen arvioinnin tasot

Reaktioiden arviointi

Reaktioiden arvioinnin tarkoituksena on selvittää, miten osallistujat kokivat koulutuksen ja pitivätkö he koulutusta hyödyllisenä. Työpaikkaohjaajien koulutusten toteuttajat ovat keränneet palautetta useimmiten

- osallistujien keskeisillä keskusteluilla koulutuksen aikana
- kyselylomakkeilla koulutuksen aikana ja lopussa
- sähköisillä lomakkeilla koulutusjaksojen välissä tai koulutuksen jälkeen.

Palautelomakkeet ovat olleet joko työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointia varten laadittuja lomakkeita, koulutuksen järjestäjän laatujärjestelmän mukaisia kyselylomakkeita tai lomakkeita, jotka ovat osa laajempaa työssäoppimisesta kerättävää palautetta. Sähköisiä palautekyselyjä on toteutettu lähettämällä sähköpostiviestillä linkki sähköiseen kyselylomakkeeseen.

Osallistujien ja kouluttajien väliset keskustelut on koettu hyväksi ratkaisuksi, koska niitä on helppo toteuttaa ja niiden avulla palautetta voi kerätä helposti koko koulutusprosessin ajan esimerkiksi jokaisen koulutusjakson yhteydessä. Joskus työpaikkaohjaajien on vaikea antaa palautetta keskusteluissa ja sen vuoksi palautteen keräämisessä voi käyttää lisäksi palautelomakkeita.

Keskusteluihin kerätty palaute on toimiva myös jalkautuvissa ja joustavissa koulutuksissa. Koulutuksen aikana kysyttävän palautteen etuna on, että sitä voi käyttää sisältöjen tarkentamiseen ja opetusmenetelmien kehittämiseen kyseisessä koulutuksessa. Kouluttajan kannattaa kirjoittaa keskusteluissa nousseet asiat muistiin, jotta niitä voi myöhemmin käsitellä ja tehdä niiden pohjalta kehittämistoimenpiteitä.

Työpaikkakohtaisissa koulutuksissa palautetta kysytään osallistujien lisäksi myös esimiehiltä ja yhteyshenkilöiltä. Lisäksi arviointia on tehty pyytämällä työpaikkaohjaajien koulutuksen vastuuhenkilöitä arvioimaan koulutusprosessia työssäoppimisen kehittämisseminaareissa.

Oppimisen ja osaamisen arviointi

Arviointimallin toisella tasolla selvitetään, miten osallistujat ovat oppineet tavoitteena olleita asioita ja mitä muuta he ovat oppineet. Oppimista arvioidaan työpaikkaohjaajien koulutuksen aikana ja sen lopussa. Tätä tukee osaamisen arviointi koulutuksen alussa. Tämän arvioinnin tarkoituksena on saada tietoa työpaikkaohjaajien osaamisen lähtötasosta ja mahdollistaa työpaikkaohjaajien tarpeiden mukaisen koulutuksen suunnittelu.

Osaamisen arviointi koulutuksen alussa

Koulutuksen alussa selvitetään työpaikkaohjaajien osaamisen lähtötaso ja omat tavoitteet. Niitä voidaan selvittää esimerkiksi keskustelemalla, kyselyllä ja osaamiskartoituksella. Lähtötason arviointi auttaa kouluttajaa tarkentamaan tavoitteita, sisältöjä ja toteutustapoja. Työpaikkaohjaajien jo olemassa olevaa osaamista on hyvä tunnistaa ja myös tunnustaa.

Oppimisen arviointi koulutuksen aikana

Koulutuksen aikana tehtävällä arvioinnilla kouluttajat ja osallistujat saavat tietoa oppimisen ohjaamiseen. Kouluttajat saavat silloin tietoa siitä, mitä sisältöjä olisi tarpeen vielä käsitellä osallistujien kanssa, ja vinkkejä koulutuksen toteutustapojen kehittämiseen.

Seuraavia menetelmiä on käytetty oppimisen ja osaamisen arvioinnissa

- Havainnoinnilla kouluttaja saa tietoa osallistujien oppimisesta seuraamalla osallistujien keskusteluja työssäoppimisesta. Samalla kouluttaja voi heti korjata väärinymmärryksiä ja ohjata keskustelua eteenpäin.
- Verkkokeskustelujen seuraamisella kouluttaja saa hyvin tietoa siitä, miten työpaikkaohjaajat ovat ymmärtäneet oppimiaan asioita. Kouluttajan on tärkeää antaa palautetta keskusteluista tietyin väliajoin, esimerkiksi viikoittain tai osallistujien kanssa sovittuina ajankohtina.
- Etätehtävien ja kehittämistehtävien lukemisen kautta kouluttaja saa tietoa opiskeltujen sisältöjen ymmärtämisestä ja koulutuksessa opittujen asioiden soveltamisesta. Niihin on tärkeää antaa palautetta joko kirjoittamalla tai keskustelemalla.
- Portfolioiden avulla kouluttaja voi arvioida oppimisprosessia. Työpaikkaohjaaja voi kerätä portfolioon materiaalia, josta hän kokee olevan hyötyä omassa ohjauksessaan tai johon hän haluaa täydennystä. Portfolion voi koota työssäoppimisen teemojen mukaan. Portfolio voi sisältää
 - tehtyjä tehtäviä
 - omia tehtäviä ja kirjoitelmia
 - luentomuistiinpanoja ja tehtäviä
 - lomakkeita ja työkaluja, jotka koetaan tärkeiksi
 - oppimispäiväkirjan
 - tunnepäiväkirjan
 - tiivistelmiä aiheeseen liittyvistä kirjoista tai artikkeleista.
- Koulutuksen lopussa käytävissä keskusteluissa kouluttaja voi kysyä epäselviksi jääneistä tai seuraavalla lähijaksolla käsitteilyä kaipaavista asioista. Ryhmäkoulutuksissa pohtimisen voi toteuttaa parikeskusteluina tai pienryhmissä. Jalkautuvissa koulutuksissa ja joustavissa koulutuksissa keskustelut käydään työpaikalla.

- Kokeiden ja tenttien avulla voi kerrata koulutuksessa opittuja asioita jakson lopussa tai seuraavan jakson alussa. Esimerkiksi ryhmätentissä osallistujat voivat käyttää annettua materiaalia hyväksi ja miettiä vastauksia kysymyksiin yhdessä. Vastaukset käydään yhteisesti läpi. Kouluttaja voi tarkentaa koulutuksen sisältöjä esille nousseiden epäselvien asioiden mukaan.

Oppimisen ja osaamisen arviointi koulutuksen lopussa

Koulutuksen lopussa tehdään kokoava arviointi opituista asioista ja koulutuksen tavoitteiden saavuttamisesta. Työpaikkaohjaajien koulutuksen loppuvaiheessa on käytetty seuraavia arviointitapoja:

- Osallistujia voi pyytää miettimään itsekseen, pareina tai pienryhmissä, mitä he ovat oppineet työpaikkaohjaajien koulutuksessa.
- Työpaikkaohjaajaa voi pyytää arvioimaan itse omaa senhetkistä osaamistaan esimerkiksi opiskelijälähtöisestä ohjaamisesta ja palautteen antamisesta.
- Osaamisesta kerätään tietoa kehittämistehtävällä tai lopputehtävällä.
- Osaamisesta kerätään tietoa yksilö- tai ryhmätentillä, joka pitää läpäistä todistuksen saamiseksi.
- Verkko-opiskelussa osaamisesta kerätään tietoa verkossa suoritettavalla tentillä koulutuksen lopussa (esimerkiksi Jollas Opiston verkkotentti).
- Koulutuksen aikana toteutetaan ohjaamisen näyttötilanteita todellisia tilanteita soveltaen.

Toiminnan muuttumisen arviointi

Toiminnan muuttumisen arvioinnissa selvitetään miten työpaikkaohjaajien koulutus näkyy työpaikkaohjaajien toiminnassa työpaikalla.

Työpaikkaohjaajien koulutuksissa on tavoitteena todellisen ohjaamis- ja arviointiosaamisen kehittyminen. Todellista toiminnan muuttumista voi arvioida työpaikalla. Toiminnan muuttumisen arvioinnissa selvitetään, miten työpaikkaohjaajien koulutuksessa oppimat asiat ovat siirtyneet ohjaamistyöhön työpaikalla. Toiminnan muuttumiseen vaikuttavat työpaikalla myös muut kuin yksilöön itseensä liittyvät asiat. Yksi keskeinen asia on esimiehen tuki ja ohjaus. Myös muun henkilöstön tuki on tärkeää.

Arviointitiedon keräämisessä on käytetty seuraavia tapoja:

- työpaikkaohjaajien todellisten ohjaamis- ja arviointitilanteiden havainnointi työpaikalla ja siihen liittyvät palautekeskustelut
- työpaikoilla käytävät yhteiset keskustelut esimiesten ja työpaikkaohjaajien kanssa
- arviointiseminaarien ja palautepäivien järjestäminen työpaikkaohjaajille ja heidän esimiehilleen koulutuksen jälkeen
- työpaikkaohjaajien ja esimiesten haastattelut
- työpaikkaohjaajien osaamiskartoitukset.

Tulosten ja vaikutusten arviointi

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tuloksellisuuden arviointi perustuu työpaikkaohjaajien koulutuksesta tehdyn strategian toteutumisen seuraamiseen ja arviointiin. Koulutuksen järjestäjällä tulee olla strategia työpaikkaohjaajien koulutuksesta. Arvioinnissa palataan tarkastelemaan, miten strategia on toteutunut ja miten sitä pitäisi tarkentaa. Koulutuksen tuloksellisuutta voi tarkastella vaikuttavuuden, tehokkuuden ja koulutuksen taloudellisuuden näkökulmista.

Vaikuttavuuden arviointi

Työpaikkaohjaajien koulutuksen vaikuttavuuden arvioinnissa tarkastellaan seuraavia tekijöitä:

- Miten työpaikkaohjaajien koulutus on kehittänyt työpaikkaohjaajien osaamista?
- Miten työpaikkaohjaajien koulutus on saavuttanut perimmäiset tavoitteensa?
- Millaista lisäarvoa työpaikkaohjaajien koulutus on tuottanut työssäoppimisen kehittämiseen työpaikalla?

Arviointia voi tehdä osaamiskartoitusten, ohjaamis- tai arviointitilanteiden havainnoinnin ja eri osapuolten käsitysten selvittämällä sekä kyselyillä. Tarkastelun voi kohdentaa työpaikkakohtaisesti, koulutuksenjärjestäjäkohtaisesti tai alueellisesti.

Taloudellisuuden arviointi

Työpaikkaohjaajien koulutuksen taloudellisuuden arvioinnilla seurataan, onko koulutukseen varatut resurssit käytetty tarkoitukseenmukaisesti ja tavoitteiden kannalta suotuisasti. Seuranta liittyy kustannusten kokonaisseurantaan. Esimerkiksi resurssien määrän on oltava oikeassa suhteessa koulutettujen työpaikkaohjaajien määrään ja työpaikkaohjaajien osaamisen tasoon. Taloudellisuuden arvioinnissa on otettava huomioon, että erilaisille työpaikoille tarvitaan erilaisia koulutusmuotoja, esimerkiksi monimuoto-

koulutus, työpaikoille jalkautuva koulutus tai joustava koulutus. Kokemusten mukaan koulutusmuodon valinta vaikuttaa eniten koulutuksen kustannuksiin. Työpaikalle jalkautuvien koulutusten hinta on noin kolminkertainen ryhmämuotoisiin monimuoto-koulutuksiin verrattuna.

Usein ajatellaan, että etäopiskelu ja verkko-opiskelu ovat edullisia koulutusmuotoja. Kokemusten mukaan erityisesti verkko-opiskelun ohjaaminen on kuitenkin hyvin aikaa vievää toimintaa, koska kouluttaja antaa siinä yksilöllistä palautetta ja palaute annetaan verkossa kirjoittaen.

Pelkkä kustannusten seuraaminen ei kuitenkaan anna riittävää tietoa taloudellisuudesta, kun tarkastellaan työssäoppimisen laadun kehittämistä. Vaikka työpaikkakäynnit ja jalkautuva koulutus vievät kokemusten mukaan eniten resursseja, tämä toimintamuoto on monessa tapauksessa kuitenkin ainoa mahdollisuus kouluttaa esimerkiksi pienyritysten työpaikkaohjaajia, ja sen vuoksi on kannattavaa pitää jalkautuvaa mallia yhtenä koulutusvaihtoehtona.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tehokkuuden arviointi

Työpaikkaohjaajien koulutuksen tehokkuutta voi arvioida palaamalla tarkastelemaan koulutuksen suunnittelu-, toteutus- ja arviointidokumentteja sekä selvittämällä osallistujien ja työpaikkojen esimiesten näkemyksiä. Tietoa voi kerätä kyselyillä tai ryhmä- tai yksilöhaastatteluilla. Tehokkuudesta voi teettää myös selvityksiä tai ulkopuolisia arviointeja.

Koulutusmallin sisältöjen ja toimintatavan sopivuuden arviointi työpaikkojen tarpeisiin on yksi tehokkuuden arvioinnin kohde. Tässä arvioinnissa selvitetään esimerkiksi sitä, onko sisältöjen painotuksissa otettu huomioon alakohtaiset tai työpaikka-kohtaiset erityispiirteet. Koulutuksen toteutustapojen osalta arvioidaan, onko niissä otettu huomioon työpaikkojen erityispiirteet ja mahdollisuudet osallistua koulutukseen (esimerkiksi ajoitus ja koulutusmuoto).

Työpaikkaohjaajien koulutuksen linjaustenmukaisuutta voi arvioida vertaamalla koulutuksen sisältöjä Opetushallituksen laatimiin Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteiden sisältöihin (Opetushallitus 2004). Useimmiten arviointia on tehty jo koulutusohjelman suunnitteluvaiheessa koulutuksen suunnittelijoiden ja kouluttajien kesken. Linjaustenmukaisuutta voi arvioida myös ulkopuolisten asiantuntija-arviointien avulla.

Koulutuksen prosessien toimivuus on yksi arvioinnin kohde. Siinä voi arvioida, miten lähiopetuksen, etäopiskelun ja jalkautuvan koulutuksen tai verkon kautta tapahtuvan opiskelun kokonaisuus toimii. Myös koulutusmuotojen toimivuus kyseiselle kohderyhmälle on hyvä arvioida. Työpaikkaohjaajien koulutuksen tehokkuuden arviointiin kuuluu myös koulutuksen käytäntöjen

järjestelyjen tehokkuuden arviointi. Silloin arvioinnissa kiinnitetään huomiota käytännön järjestelyjen prosessien toimivuuteen, esimerkiksi ilmoittautumisten vastaanottoon ja osallistujien rekisteröintiin sekä koulutustilojen toimivuuteen.

Myös hallinnon toiminnan tehokkuutta arvioidaan kiinnittämällä huomiota hallinnon prosesseihin. Tässä yhteydessä arvioidaan esimerkiksi sitä, miten henkilöstön määrä ja osaaminen on toiminut suhteessa koulutuksen määrällisiin tavoitteisiin ja toteutustapaan.

Arviointimallin rakentamisen esimerkki

Esimerkiksi Amiedussa on rakennettu työpaikkaohjaajien koulutukseen arviointimalli, jossa arviointia tehdään koulutuksen aikana ja sen päättyessä. Arvioijina ovat koulutuksen osallistujat ja heidän esimiehensä, mahdollisesti organisaation esimiehet ja kehityspäälliköt, kouluttajat, koulutusassistentit, koulutuspäälliköt sekä koulutuksen vastuuhenkilöt.

Arviointia varten on laadittu kysely, jota voidaan muotoilla vastaajatahon mukaan. Kysymykset voidaan esittää lomake- ja verkkokyselynä, haastatteluna ja ryhmäkeskusteluina. Haastattelusta ja ryhmäkeskusteluista saadaan esille laadullisia oppimisen ja osaamisen arviointiin, toiminnan arviointiin sekä vaikuttavuuden arviointiin liittyviä kysymyksiä ja kehittämisehdotuksia.

Kouluttajat tekevät itsearviointia ja käyttävät siinä hyödyksi saatua palautetta. Arviointeja käytetään opetussuunnitelman tarkistamiseen, koulutusten toteutusten kehittämistarpeiden etsimiseen, toiminnan ja oman opetuksen kehittämiseen.

Lähiopiskelusta kerätään palautetta kirjallisesti tai verkon kautta. Viimeisellä lähijaksolla osallistujilta kerätään palautetta sekä keskustelemalla että lomakkeella. Joissakin koulutuksissa jälkiarviointia on tehty puhelimitse asiakaskyselynä osallistujien esimiehille ja koulutusvastaaville.

Jälkiarviointi toteutetaan järjestämällä työpaikkaohjaajien ja heidän esimiestensä yhteinen seminaari, jonka aikana arvioidaan koulutuksen tuloksia ja vaikuttavuutta sekä sovitaan työyhteisön kesken jatkokehittämisestä. Koulutuksen tulosten ja vaikutuksen arviointia tehdään kouluttajien kesken projektin kuluessa.

(Amiedu, Erivoima).

Työpaikkaohjaajien koulutusmalleja on työssäoppimisprojekteissa kehitetty sopimaan erilaisiin työpaikkoihin, eri alueille ja eri aloille. Tehokkaaksi levittämistavaksi on koettu yhteistyö koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa. Yhteistyössä suunniteltu ja toteutettu työpaikkaohjaajien koulutus jää helpommin käyttöön kehittämishankkeiden jälkeen. Hyvien ratkaisujen levittämällä voi vaikuttaa siihen, että koulutusmallit jäävät käyttöön jatkossakin.

Levitys omassa organisaatiossa

Työpaikkaohjaajien koulutusmallin käyttöön jääminen on sidoksissa mallin levittämiseen organisaation sisällä. Hyväksi koettu tapa on ottaa koulutusmallin suunnitteluun ja toteutukseen mukaan muita kouluttajia ja opettajia. Myös johdon ja esimiesten mukanaolo suunnittelusta arviointiin on keskeinen keino edistää leviämistä ja vaikuttavuutta. Koulutuksen suunnittelua varten voi nimetä ryhmän, joka koostuu eri alojen tai yksikköjen opettajista ja työssäoppimiskoordinaattoreista. Ryhmän jäsenet huolehtivat omalta osaltaan levittämisestä omassa yksikössään. Keinoja levittämiseen:

- Koulutusmallista kerrotaan erilaisissa palaverissa ja kokouksissa, esimerkiksi eri alojen opettajien yhteistyöpalaverissa.
- Koulutuksesta kerrotaan vihkosen tai esitteiden avulla, myös eri kehittämishankkeiden yhteisiä esitteitä laaditaan.
- Yhteistyötä tehdään oppilaitoksessa jo koulutusmallin kehitysvaiheessa.
- Projektiyhteistyötä tehdään eri projektien kesken koulutuksen järjestäjätahon sisällä ja sen alueella.
- Koulutusmallia hyödynnetään myös muuhun käyttöön organisaatiossa, kuten oppisopimustoimiston koulutuksiin tai muuhun täydennyskoulutukseen.

Levitys muihin organisaatioihin

Työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelu ja toteutus yhteistyössä muiden oppilaitosten ja yhteistyökumppanien kanssa on ollut tehokkain tapa levittää koulutusmalleja. Työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelua ja toteutusta varten on silloin solmittu yhteistyökumppanuuksia esimerkiksi eri koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten kesken. Silloin yksi organisaatio voi toimia koulutuksen koordinaattorina ja yhteistyökumppanit ovat oppilaitoksis-

saan tai organisaatioissaan koulutuksen organisoinnin vastuuhenkilöitä. Koulutusta suunnitellaan yhdessä, ja toteutusvastuuta voi jakaa. Työpaikkojen näkökulmasta yhtenäinen koulutus alueella helpottaa työssäoppimisen ohjausta, koska se yhtenäistää toimintatapoja. Se säästää myös resursseja, kun koulutusmalli on suunniteltu yhdessä ja erilaisia toteutustapoja voi monistaa sopimaan eri työpaikoille ja eri aloille.

Alakohtaisten koulutusmallien kehittämisessä ja levittämisessä hyväksi tavaksi on koettu koulutuksen kehittäminen alakohtaisesti kootuissa ryhmissä esimerkiksi yhteistyöpäivillä tai tapaamisissa. Esimerkiksi oppilaitokset ovat hyödyntäneet koulutusmallia omissa työpaikkaohjaajien koulutuksissaan ja jakaneet kokemuksia alakohtaisilla yhteistyöpäivillä, joilla koulutusmallia on arvioitu ja kehitetty edelleen. Alakohtaisen yhteistyön on koettu helpottavan opettajien työtä, kun työssäoppimisen käytäntöjä tai ammattiosaamisen näyttöjä voi miettiä yhdessä.

Työpaikkaohjaajien koulutusmallien on koettu yleisellä tasolla leviävän hyvin myös koulutusoppaiden tai verkkomateriaalin kautta. Lisäksi levitystyötä on tehty

- toisen hankkeen kautta esimerkiksi silloin, kun koulutuksen järjestäjällä tai alueella on useita kehittämishankkeita
- seminaareissa ja muissa tapahtumissa
- henkilökohtaisen vuorovaikutuksen kautta.

Kartoitus työssäoppimisen käytäntöjen leviämisen apuna

Koonta2-projektissa selvitettiin työssäoppimisprojekteissa kehitettyjen työssäoppimisen käytäntöjen levittämistä kyselylomakkeen avulla. Levittämisen välineeksi laadittiin luettelo kaikista vuosina 2005–2007 päättyneiden tai päättyvien projektien kehitetyistä käytännöistä.

Luettelo jaettiin kuudessa työssäoppimisseminaarissa aikavälillä 12/2006–11/2007. Kolmessa seminaarissa luettelon linkki lähetettiin sähköisen kutsun yhteydessä osallistujille ennakollukemiseksi. Kolmessa seminaarissa luettelo jaettiin paperiversiona osallistujille. Luettelo jaettiin seminaarien yhteydessä yhteensä noin 400 henkilölle. Lisäksi luettelo lähetettiin työssäoppimisprojekteille ja otoksena Etelä-Suomen koulutuksenjärjestäjien edustajille sähköisessä muodossa. Koulutuksen järjestäjien edustajia oli kohderyhmässä yhteensä noin 60 henkilöä. Nämä henkilöt olivat koulutusjohtajia, rehtoreita ja koulutuspäälliköitä. Levittämisestä saatiin hyviä kokemuksia. Hyvänä pidettiin sitä, että työssäoppimisen käytännöistä saa tietoa yhteenvedonomaaisesti kerralla.

Työssäoppimisen käytäntöjen luettelon levittämisen lisäksi kerättiin tietoa myös siitä, missä määrin vastaanottajat olivat tietoisia luettelon työssäoppimisen käytännöistä ja missä määrin he olivat soveltaneet niitä. Sitä varten lisättiin lomakkeeseen arviointikriteerit, jotka olivat

- olen tutustunut käytäntöön
- olen hyödyntänyt käytäntöä
- olen levittänyt käytäntöä.

Saatujen kokemusten mukaan kyselylomakkeen käyttö on haasteellinen työssäoppimisen käytäntöjen leviämisen arviointitapa. Vastausprosentti jäi alhaiseksi, eikä tuloksia voi siksi pitää luotettavina. Lähetettyjä kyselyjä oli arvioinnissa 150, ja vastaajia oli 38 henkilöä. Toiseksi haasteeksi huomattiin eri työssäoppimiskäytäntöjen leviämisen määrällinen vertailu. Osa koulutusmalleista on jo lähtökohtaisesti suunnattu vain pienelle kohderyhmälle – esimerkiksi oppilaitosten ja opettajien määrä on alalla pieni – tai vain oman oppilaitoksen käyttöön. Silloin tällaiset tapaukset ovat arvioinnin suhteen valtakunnallisessa mittakaavassa vähemmän tunnettuja. Sen sijaan sellaiset koulutusmallit ja käytännöt, jotka jo tavoitteiltaan on suunnattu valtakunnallisiksi tai laajalle kohderyhmälle, ovat tunnetumpia. Näin oli asianlaita myös tässä arvioinnissa.

Työpaikkaohjaajien koulutusmallien leviäminen oli kyselyn mukaan melko tasaista. Merkittävän suuria eroja ei eri koulutusmallien välillä ollut. Keskeisimmät erottavat tekijät koulutusmallin tunnettavuudessa olivat työssäoppimisprojektissa laaditut materiaalit. Arvioinnissa koulutusjulkaisuja laatineiden projektien koulutusmallit olivat tunnetuimpia. Yksi johtopäätös voi tästä olla, että painetut koulutusmateriaalit, erityisesti julkaisut, toimivat koulutusmallin dokumenttina ja mallit leviävät sen vuoksi materiaalien kautta hyvin. Painettujen julkaisujen kohderyhmä on myös ollut laaja.

Jatkossa työssäoppimiskäytäntöjen luettelo voi toimia hyvin levittämisen välineenä, mutta leviämisen arviointia varten tutkimusta pitäisi laajentaa.

Koulutusmallien käyttöön jääminen ja vaikuttavuus

Yksi keskeisimmistä kiinnostuksen kohteista työssäoppimisprojektien vaikutuksia tarkasteltaessa on selvittää, miten työssäoppimisprojekteissa kehitetyt koulutusmallit jäävät jatkossa käyttöön. Työpaikkaohjaajien koulutusmallien kehittäjiltä kysyttiin haastatteluiden yhteydessä koulutusmallin käyttöön jäämisestä tai suunnitelmista sen osalta. Osa työssäoppimisprojekteista oli haastatteluaikana kesken ja käyttöön ottamisen suunnittelu oli mie-

tintävaiheessa. Käyttöön jääminen on ollut yhteydessä laajemmin organisaatiokohtaiseen resursointiin, esimerkiksi koulutuksen järjestäjäkohtaiseen resursointiin. Tässä yhteydessä tuodaan esiin projektien edustajien selvityksiä koulutusmallien käytöstä jatkossa.

Keskeinen edellytys koulutusmallin käyttöön jäämiselle ovat jo kehittämisen alkuvaiheessa tehdyt linjaukset projektin jälkeisestä resursoinnista. ESR-kauden päättymiseen asti moni projektin toteuttaja on suunnitellut jatkavansa työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutusta seuraavassa projektissa, eikä muuta resursointia ole mietitty. Pulmana on ollut se, että koulutusmallin käyttöön ottamista ei ole mietitty ilman ulkopuolista rahoitusta. Koulutusmalli on kehitetty ja työpaikkaohjaajat on koulutettu projektissa, koska siihen on saatu resursseja, mutta jatkoa ei ole mietitty. Ääritapauksissa on tullut esiin, että koulutusta ei jatketa lainkaan ilman ulkopuolista tukea.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen toteuttajajoukko on ollut moninainen. Koulutusta ovat kehittäneet ja toteuttaneet koulutuksen järjestäjät. Heidän osaltaan on järkevää, että työpaikkaohjaajien koulutusta jatketaan projektissa luodun koulutusmallin mukaan. Osa koulutusmallien kehittäjistä on ollut täydennyskoulutusorganisaatioita, aikuiskoulutuskeskuksia tai yrityksiä. Näiden organisaatioiden osalta koulutusta jatketaan koulutuspalveluna, jolloin koulutusta myydään koulutuksen järjestäjille tai työelämän organisaatioille.

Opettajien mukanaolo koulutusmallien suunnittelussa ja toteutuksessa on hyvä keino projekteissa luotujen koulutusmallien käyttöön jäämiseen. Alakohtaisissa koulutuksissa sellaiset koulutusmallit, joissa on ollut mukana useampien oppilaitosten opettajia, jäävät jatkossa helpommin käyttöön.

Osa työpaikkaohjaajien kouluttajista ilmoitti, että koulutusmalli jää käyttöön mutta koulutusta järjestetään kuitenkin vain mikäli kysyntää esiintyy ja tarvetta ilmenee.

Osa koulutusmalleista jää käyttöön koulutusmateriaalien kautta. Silloin koulutusmalli tulee esiin painetussa julkaisussa tai verkossa olevan materiaalin kautta.

Osa koulutusmalleista jää käyttöön oppisopimuskoulutuksen ohjaajien koulutukseen, ja osa malleista jää käyttöön osana erikoisammattitutkintoja. Kehitetyistä malleista on koettu olevan hyötyä muiden täydennyskoulutusten kehittämisessä. Esimerkiksi koulutuksen suunnittelukäytäntöjä, opetusmenetelmiä tai tehtäväpohjia voi hyödyntää henkilöstön koulutuksessa tai täydennyskoulutuksessa laajemminkin.

Pieni osa viime kaudella työpaikkaohjaajien koulutusmallien kehittäjistä ja koulutusorganisaatioista odottelee uuden ESR-ka-

den päätöksiä ja kertoi koulutusmallin jäävän käyttöön mahdollisesti seuraavassa projektissa.

Suurin osa työssäoppimisprojekteista ei osannut vielä elokuussa 2007 sanoa, miten koulutusmalli jää käyttöön ja missä muodossa. ESR-kauden päättyessä moni organisaatio miettii ensimmäistä kertaa sitä, miten työpaikkaohjaajien koulutus aiotaan toteuttaa jatkossa. Kysymys on useimmiten koulutukseen tarvittavien resurssien varaamisesta jatkossa. Resurssikysymyksiä on pohdittava tulevana vuosina entistä enemmän. Mahdollisia vaihtoehtoja koskevaa tiedotusta on myös lisättävä.



JOHTOPÄÄTÖKSIÄ JA EHDOTUKSIA

Työpaikkaohjaajien koulutusmalleja on kehitetty runsaasti, ja niitä soveltamalla voidaan rakentaa koulutusohjelmia eri työpaikkojen ja alojen tarpeisiin. Koonta ja levitys -projektissa esitettiin työpaikkaohjaajien koulutuksen kehityshaasteita vuoden 2004 tilanteen mukaan. Seuraavassa taulukossa tarkastellaan yhteenvedona, miten silloisiin kehityshaasteisiin on vastattu tähän mennessä. Sen jälkeen esitetään johtopäätöksiä työpaikkaohjaajien koulutuksen tulevaisuutta varten.

Taulukko 6. Työpaikkaohjaajien koulutuksen kehityshaasteet vuonna 2004 ja niihin kehitettyjä ratkaisuja

VUONNA 2004 HAVAITUT TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEET	TILANNE VUONNA 2007
1. Työpaikkaohjaajien koulutustarjonnan ja -kysynnän alueellinen yhteensovittaminen	<p>Useat koulutusten toteuttajat ovat tehneet yhteistyötä koulutuksen järjestämisessä. Työpaikkaohjaajien koulutuksia on järjestetty alueellisenä ja siitä on saatu hyviä kokemuksia.</p> <p>Nyt on alettu tehdä yhteistyötä, mutta alueiden välillä näyttää vielä olevan eroja. Alueellisten koulutusten kokemuksia ja koulutusmalleja voidaan levittää toisille.</p>
2. Työssäoppimispaikkojen ja työpaikkaohjaajien riittävyys (esimerkiksi pienellä paikkakunnalla vain vähän tietyn alan yrityksiä)	<p>Työssäoppimispaikkojen riittävyyden varmistamiseen on kehitetty alueellisenä yhteistyönä työssäoppimispaikkarekistereitä.</p> <p>Työssäoppimispaikkojen saatavuuden laajentamiseksi on rakennettu alakohtaisia verkostoja. Niiden avulla opiskelija voi mennä työssäoppimaan muualle kuin opiskelupaikkakunnalle. Se vaatii opettajien yhteistyötä.</p> <p>Työssäoppimispaikkaverkostoissa on tehty yhteistyötä myös työssäoppimisen ajoittamiseksi, esimerkiksi on laadittu alueen yhteinen varauskalenteri. Sen avulla voi välttää saman alan eri oppilaitosten työssäoppimisen päällekkäisyyttä.</p> <p>Pienyritysten muodostamien työssäoppimisrekkaiden avulla voidaan helpottaa työssäoppimista pienissä yrityksissä. Niissä opiskelija on työssäoppimisen aikana useassa yrityksessä yhden sijaan.</p>

VUONNA 2004 HAVAITUT TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEET	TILANNE VUONNA 2007
3. Työpaikkaohjaajien koulutuksen vetovoiman lisääminen	<p>Koulutuksen vetovoima vaihtelee eri alojen välillä.</p> <p>Monipuolisten koulutusmuotojen kehittämisellä, kuten jalkautuvat ja joustavat mallit, on mahdollistettu työpaikkalähtöinen koulutus. Sen voi olettaa lisäävän osallistumismahdollisuuksia koulutukseen. Kehitetyt mallit sopivat hyvin myös pienyritysten työpaikkaohjaajien koulutukseen.</p>
4. Työpaikkojen sitouttaminen ja henkilöstön motivointi koulutukseen	<p>Työpaikkojen sitouttamisessa on hyviä kokemuksia saatu silloin kun esimiehet ovat mukana koulutuksen suunnittelussa.</p> <p>Myös hyvät kokemukset työpaikkaohjaajien koulutuksesta sitouttavat työpaikkaohjaajia.</p>
5. Työpaikan kehittäminen oppimisympäristönä	<p>Työpaikkaohjaajien koulutuksissa on viime vuosina käytetty sellaisia tehtäviä ja opetusmenetelmiä, joissa on keskitytty työpaikkojen oppimisympäristöjen kehittämiseen. Niitä ovat esimerkiksi työpaikkaohjaajien kokemusten käsittely koulutuksen lähtökohtana ja todellisen perehdyttämissuunnitelman laatiminen tai päivittäminen työssäoppimisen osalta. Työpaikkaohjaajien koulutuksen toteutus opiskelijan ohjaamistehtäviin linkittyneenä edistää työpaikan kehittymistä työssäoppimispaikkana.</p> <p>Lisäksi koulutusmuotona on käytetty työpaikoille jalkautuvaa koulutusta. Jalkautumalla työpaikalle kouluttaja voi tukea työpaikkaohjaajaa ja työpaikkaa juuri niiden tarpeiden mukaan.</p> <p>Työpaikkakohtaisen oppimisympäristön kehittymistä edistää esimiesten mukaan ottaminen suunnitteluun ja toteutukseen, koulutuksen toteuttaminen työpaikkakohtaisena ja useamman osallistujan osallistuminen koulutukseen yhdessä.</p>

VUONNA 2004 HAVAITUT TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEET	TILANNE VUONNA 2007
<p>6. <i>Koulutuksen sisältöjen suhteuttaminen käytettävissä olevaan aikaan</i></p>	<p>Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman pääsisällöt ovat kirkastuneet, ja kaikissa koulutusmalleissa on käytetty Opetushallituksen laatimia Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteita (Opetushallitus 2004).</p> <p>Sisältöjä on painotettu työpaikkojen ja työpaikkaohjaajien tarpeiden mukaan. Jo olemassa olevaa osaamista on selvitetty ja opetusta on suunniteltu sen mukaan.</p> <p>Opetusmenetelmät ovat kehittyneet osallistujien yhteisiä keskusteluja painottaviksi. Keskusteluja käytetään menetelmänä aiempaa enemmän.</p>
<p>7. <i>Vaikeiksi koettujen sisältöjen (esimerkiksi palautteen antaminen opiskelijalle) tuloksellinen koulutus</i></p>	<p>Opiskelijan arviointia ja ammattiosaamisen näyttöjä on viime vuosina painotettu sekä perus- että täydennyskoulutuksissa. Arvioinnin perusasioiden lisäksi on käsitelty muun muassa kansallisia ammattiosaamisen näyttöaineistoja.</p> <p>Työpaikkaohjaajat ovat koulutuspalautteiden mukaan kokeneet arvioinnin ja palautteen antamisen edelleen vaikeaksi.</p> <p>Arvioinnin ymmärtäminen on ollut kokemusten mukaan yhteydessä myös siihen, laaditaanko työssäoppimiselle tavoitteet opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä. Usein arvioinnin vaikeus liittyy työssäoppimisen tavoitteiden epäselvyyteen.</p> <p>Maahanmuuttajien ohjaukseen liittyvät erityis-teemat on koettu haasteellisiksi, ja niitä on otettu aiempaa laajemmin esille työpaikkaohjaajien koulutuksissa.</p>

VUONNA 2004 HAVAITUT TYÖPAIKKAOHJAAJIEN KOULUTUKSEN HAASTEET	TILANNE VUONNA 2007
<p>8. Opetussuunnitelman tekeminen eläväksi työpaikkaohjaajille</p>	<p>Opetussuunnitelmia on käsitelty kaikissa koulutusmalleissa. Varsinkin alakohtaisissa koulutuksissa opettajat ovat olleet usein mukana käsitteilyssä avaamassa työssäoppimisen tavoitteita ja sisältöjä.</p> <p>Opetussuunnitelmien käsittelyssä on voitu lähteä liikkeelle miettimällä mitä kullakin työpaikalla voi oppia. Sen pohjalta on lähdetty tarkastelemaan opetussuunnitelman tavoitteita ja sisältöjä.</p> <p>Opetussuunnitelmia on käsitelty mm. pienryhmissä siten, että työpaikkaohjaajat ovat voineet nostaa esiin vaikealta tuntuvia asioita.</p> <p>Alakohtaiset opettajat ovat perehdyttäneet työpaikkaohjaajia opetussuunnitelmaan ja työssäoppimiseen.</p>
<p>9. Joustavien koulutuksen organisointitapojen kehittäminen esimerkiksi</p> <ul style="list-style-type: none"> • pienyrityksille ja muille pienille työyhteisöille (esimerkiksi järjestöjen toimipisteet) • esimiehille, käytännön ohjaustyötä tekeville henkilöille ja henkilöstöhallinnon edustajille. 	<p>Viime vuosina on kehitetty runsaasti erilaisia jalkautuvia ja joustavia koulutusmalleja, joita voi soveltaa työpaikkaohjaajien koulutuksen lisäksi myös esimiesten ja muiden työssäoppimisen osapuolten koulutukseen.</p>
<p>10. Opettajien työn resursointi heidän toimiessaan työpaikkaohjaajien kouluttajina tai tutoreina</p>	<p>Opettajien työtä on resursoitu tähän asti koulutuksen järjestäjän omien resurssien tai ESR-tuen avulla.</p>
<p>11. Työpaikkaohjaajien osaamisen ylläpito ja täydennyskoulutus</p>	<p>Työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen käyneille on järjestetty paljon täydennyskoulutusta muun muassa opiskelijan arvioinnista ja ammattiosaamisen näytöistä. Monenlaisia täydennyskoulutuksen muotoja on kokeiltu.</p>
<p>12. Työpaikkaohjaajien koulutuksen jatkuvuus ESR-rahoituksen päättymisen jälkeen</p>	<p>Vuosien 2005–2007 työssäoppimisprojekteille tehdyn kyselyn perusteella osa koulutuksen toteuttajista liittyy kehitetyn koulutusmallin osaksi koulutuksen järjestäjän normaalia toimintaa.</p> <p>Osa koulutuksen toteuttajista jatkaa koulutuksen toteuttamista ostopalveluna.</p> <p>Osa koulutuksen toteuttajista ei tiennyt, miten koulutus jatkossa resursoidaan ja miten koulutusmalli jää käyttöön.</p>

Seuraavaksi tuodaan esiin johtopäätöksiä tulevaisuutta varten.

Koulutuksen suunnittelu ja hallinto

Työpaikkojen näkökulmasta alueellisesti yhtenevät työssäoppimisen käytännöt helpottavat ohjaamista ja arviointia. Yhtenevät käytännöt voivat lisätä työpaikkojen halukkuutta osallistua työssäoppimisen ohjaamiseen. Tästä syystä alueellisesti yhtenäisiä työpaikkaohjaajien koulutusjärjestelmiä kannattaa tukea.

Alueellista yhteistyötä työpaikkaohjaajien koulutuksessa tulee edelleen edistää esimerkiksi rakentamalla koulutusten toteuttajien verkostoja. Koulutuksen järjestäjät voivat tehdä yhteistyötä koulutuksen järjestämisessä esimerkiksi jakamalla koordinointi- ja koulutusvastuuta tai yhtenäistämällä koulutuksen sisältöjä ja käytettäviä koulutusmateriaaleja. Yhteistyöllä voi säästää myös työpaikkaohjaajien koulutuksen resursseja.

Työssäoppimisen ja työpaikkaohjaajien koulutuksen alakohdantainen kehittäminen tukee valtakunnallista koulutuksen kehittämistä. Alakohtainen yhteistyö ja verkottuminen työpaikkaohjaajien kouluttamisessa helpottaa oppilaitosten ja opettajien työtä ja säästää resursseja, kun kaikkien ei tarvitse pohtia samoja asioita alusta saakka.

Koulutuksen toteutusmallit

Työpaikkaohjaajien koulutuksia on toteutettu alakohtaisina, työpaikkakohtaisina, avoimina toteutuksina ja erilaisia teemoja painottavina toteutuksina. Niissä kaikissa on omat vahvuutensa. Ajoittain on keskusteluissa noussut esiin se, että työpaikkaohjaajien koulutusten tulisi olla alakohtaisia. Alakohtaisissa koulutuksissa on etuna mahdollisuus alakohtaisten työssäoppimisen kysymysten pohtimiseen ja käytäntöjen kehittämiseen. Toisaalta on havaittu, että työpaikkaohjaajat pitävät hyvänä kokemusten vaihtoa eri aloilla toimivien työpaikkaohjaajien välillä. Avoimien koulutusten etuna on erilaisten työssäoppimisen käytäntöjen monipuolinen käsittely ja mahdollisuus oppia toisten alojen ja työpaikkojen kokemuksista. Lisäksi avointen koulutusten etuna on tarjota myös yksittäisille työpaikkaohjaajille mahdollisuus koulutautumiseen. Työpaikkakohtaisissa koulutuksissa voidaan keskittyä työpaikkojen tarpeiden mukaisten työssäoppimisen käytäntöjen kehittämiseen. Työpaikkakohtaiset koulutukset on havaittu pitkällä tähtäimellä työssäoppimisen käytäntöjen kehittämisen näkökulmasta vaikuttavaksi toteutusmuodoksi. Johtopäätöksensä on, että työpaikkaohjaajien koulutukseen tarvitaan tulevaisuudessakin erilaisia toteutusmalleja.

Koulutuksen sisällöt

Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet (Opetushallitus 2004) on koettu toimiviksi. Ne tukevat työpaikkaohjaajien koulutuksen järjestämistä hyvin. Koulutusohjelman perusteet on koettu myös riittävän väljiksi.

Työpaikkaohjaajien koulutusta on toteutettu monin eri tavoin. Keskustelua on käyty siitä, miten kahden opintoviikon laajuus toteutuu erilaisissa toteutustavoissa. Koulutusten toteuttajien on tärkeää pitää huolta siitä, että sisältöjä käsitellään kahden opintoviikon laajuisesti. Siinä voi käyttää apuna dokumentointia.

Koulutusohjelman rakentaminen

Hyvä käytäntö on se, että koulutuksen järjestäjällä on järjestelmä, jossa samalla perussisällöllä voidaan tarjota koulutusta erilaisina koulutusrakenteina; monimuotomalleina, työpaikoille jalkautuvina malleina ja joustavina malleina. Järjestelmän rakentamista voi tukea esimerkiksi konsultoinnin avulla.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen henkilökohtaista suunnittelua tulee lisätä ja osaamista tulee sen pohjalta tunnistaa ja tunnistaa. Henkilökohtainen suunnittelu tarkoittaa jo olemassa olevan osaamisen kartoittamista ja hyväksilukemista. Henkilökohtaista suunnittelua on helpointa toteuttaa jalkautuvissa ja joustavissa koulutusmalleissa. Yksi jalkautuvan koulutuksen muoto on työpaikkaohjaajan kouluttaminen samanaikaisesti opiskelijan työssäoppimisen kanssa. Siinä pitää selvästi erottaa toisistaan opiskelijan työssäoppimisen ohjaaminen ja työpaikkaohjaajan koulutus, jotta opiskelijan ohjaamiseen varattu aika käytetään todella opiskelijan ohjaamiseen. Työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvassa työpaikkaohjaajien koulutuksessa opettajilla on useimmiten kouluttajan rooli. Silloin on ratkaistava miten opettajien työ resursoidaan työpaikkaohjaajien kouluttamisen osalta.

Täydennyskoulutus

Jatkossa tarvitaan edelleen sekä työpaikkaohjaajien perus- että täydennyskoulutusta. Muun muassa työpaikoilla tapahtuva henkilöstön vaihtuminen vaikuttaa koulutustarpeeseen. Koulutuksen järjestäjien tulee suunnitella järjestelmä työpaikkaohjaajien kouluttamiseen ja osaamisen ylläpitämiseen. Täydennyskoulutuksen järjestämisessä hyväksi koettu tapa on koulutusten toteutus tiettyinä ajankohtana automaattisesti toistuvana, esimerkiksi 1–2 kertaa vuodessa. Silloin työpaikat ja työpaikkaohjaajat tietävät helpommin milloin koulutusta on tulossa ja voivat varautua siihen.

Työpaikkaohjaajat tarvitsevat täydennyskoulutusta tulevana vuosina erityisesti ammattiosaamisen näyttöihin ja opiskelijan arviointiin.

Myös opettajat tarvitsevat koulutusta työpaikkaohjaajien perehdyttämiseen ja kouluttamiseen. Opettajille suunnatun työpaikkaohjaajien koulutuksen lisäksi kouluttamistehtävän opiskelua voi sisällyttää opettajan työelämäosaamisen opintoihin. Koulutuksen voi toteuttaa esimerkiksi opettajien työelämäjaksojen yhteydessä.

Levittäminen ja vaikuttavuus

Projekteissa luotujen työpaikkaohjaajien koulutusjärjestelmien ylläpitämiseen tulee kiinnittää huomiota. Edelleen on huolehdittava siitä, että tietoa kehityksistä käytännöistä levitetään. Useimmat kehitetyt mallit sopivat sovellettavaksi eri aloille ja erilaisiin työympäristöihin ja sen vuoksi koulutusmalleja kannattaa levittää yleisesti. Työpaikkaohjaajien koulutusmallien levittäminen tulee kohdentaa erityisesti niille koulutuksen järjestäjille, joilla ei vielä ole järjestelmää ja mallia työpaikkaohjaajien perus- ja täydennyskoulutukseen. Tällainen koulutuksen järjestäjä voisi pyytää tukea tai ohjausta jo aikaisemmin koulutusmallin kehittäneiltä työssäoppimisprojektien edustajilta. Vertaisoppimisen käyttö mallien kehittämisessä voisi olla yksi ratkaisu. Sen avulla voisi tukea tulevalle ESR-kaudella aluekohtaisten tai alakohtaisten työpaikkaohjaajien koulutusmallien kehittämistä.

Edelleen on tärkeää miettiä työpaikkaohjaajien koulutuksesta saatavan osaamisen hyödyntämistä työpaikoilla. Hyviä kokemuksia on saatu työpaikkaohjaajien koulutuksen käyneiden henkilöiden tehtävien laajentumisesta ja vastuun lisäämisestä.

Työpaikkaohjaajien koulutuksen vaikuttavuutta voidaan edistää valitsemalla sellaisia toteutustapoja, joiden avulla voi kehittää työpaikan oppimisympäristön kehittymistä. Työpaikkaohjaajien koulutuksen vaikuttavuuden lisäämiseksi on käytetty seuraavia ratkaisuja:

- Koulutetaan useampia työpaikkaohjaajia työpaikkaa kohden esimerkiksi osallistuminen koulutukseen pareina, joita voisivat olla vaikka esimies-työpaikkaohjaaja, maahanmuuttaja-työpaikkaohjaaja ja suomalainen-työpaikkaohjaaja.
- Otetaan työpaikan johto ja esimiehet mukaan suunnittelemaan ja toteuttamaan koulutusta tai mukaan koulutukseen. Silloin he voivat tukea työssäoppimisen kehittämistä ja työpaikkaohjaajien ohjausta parhaiten.

- Toteutetaan osa koulutuksesta jalkautettuna työpaikoille, jolloin voidaan kehittää työpaikan työssäoppimisympäristöä, ja otetaan varsinaisen koulutukseen osallistuvan henkilön lisäksi muuta henkilöstöä mukaan koulutukseen.
- Toteutetaan koulutus opettaja-työpaikkaohjaaja-parina.

Työpaikkaohjaajien on havaittu arvostavan koulutuksesta saamaansa todistusta. Työpaikkaohjaajien koulutus alkaa vähitellen olla tunnettua työpaikoilla. Kokemusten mukaan koulutetut työpaikkaohjaajat osaavat tukea opiskelijan oppimista hyvin, ja sen voi olettaa vaikuttavan laajemminkin opiskelijoiden oppimistuloksiin. Koulutuksen suorittaneet ovat saaneet työssäoppimisen kehittämistehtäviä työpaikoillaan. Työpaikkaohjaajien koulutuksesta saatavan todistuksen arvoa on hyvä jatkossa nostaa. Jatkossa on tärkeää miettiä työpaikkaohjaajien koulutuksesta saatavan todistuksen virallistamisesta.

LÄHDEAINEISTOA

- Antila, P. 2005. Näkökulmia työpaikkaohjaajien täydennyskoulutukseen. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Kirjapaino Kyriiri Oy.
- Antila, P., Frisk, T. & Hätönen, H. 2004 Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Frisk, T. & Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.
- Kirkpatrick, D.L. 1998. Evaluating Training Programs. The Four Levels. Second Edition. San Francisco: Berrett-Koehler Publishers.
- Kolb, D.A. 1984. Experiential Learning. Experience as the source of learning and development. Enwood Cliffs: Prentice-Hall.
- Majuri, M. & Eerola, T. 2007. Eivät ne muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Opetushallitus.
- Opetushallitus. 2004. Työpaikkaohjaajien koulutusohjelman perusteet 2 ov. Moniste 2/2004.
- Opetushallitus 2007. Työssäoppimisen opas. Kehittyvä työelämäyhteistyö.
- Opetusministeriö. 1998. Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004 -kehittämissuunnitelma.
- Opetusministeriö. 2003. Koulutus ja tutkimus vuosina 2003–2008 -kehittämissuunnitelma.
- Suomen tavoite 3 -ohjelma 2000–2006. Yhtenäinen ohjelmasiakirja. Euroopan sosiaalirahasto. Työministeriö, opetusministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö ja sosiaali- ja terveysministeriö.

LIITE I

Yhteenvetotaulukko työssäoppimisprojektien kehittämistä työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen malleista

TYÖPAIKKAOHJAAJIEN PERUSKOULUTUKSEN (2 OV) MALLEJA

Huom.

Alat ilmaistaan taulukossa projektin käyttämän käsitteistön mukaisesti ja näin ollen alakuvaukset eivät vastaa virallista koulutusalojen luokitusta.

PROJEKTIORGANISAATIO	PROJEKTI
AEL OY	TELI-PROJEKTI
AMI-SÄÄTIÖ, AMIEDU	Erilaisuus voimavarana - Kulttuuritietoinen työpaikkaohjaajakoulutus ja Erivoima
BUSSIALAN KEHITTÄMISPALVELUT OY	MESTARIN PAJASSA - työssäoppiminen ja työnopetus bussiyrityksessä
EDUCA-INSTITUUTTI OY	TYPÄ 2
ENERGIATEOLLISUUS RY	Energia-ala tutuksi
ETELÄ-KYMENLAAKSON AMMATTIOPISTO	LOHKO
FINANSSI- JA VAKUUTUSKOULUTUS FINVA	Oppiminen osana arkea ja VARAKAS – vakuutus- ja rahoitusalan työpaikkaohjaajien koulutushanke
HAAGA-PERHO TÄYDENNYSKOULUTUS (HAAGA INSTITUUTTI-SÄÄTIÖ)	Osaava ohjaaja
HELSINGIN KAUPUNKI, OPETUSVIRASTO, NUORISO -JA AIKUISKOULUTUSLINJA	Työpaikkaohjaajien koulutus
HELSINGIN KAUPUNKI, OPETUSVIRASTO, NUORISO- JA AIKUISKOULUTUSLINJA	Verkko välineeksi työssäoppimisen kehittämiseen
HELSINGIN YLIOPISTON KOULUTUS- JA KEHITTÄMISKESKUS PALMENIA, VANTAA	Verkot työssäoppimisen tukena, VERTO
HYVINKÄÄN-RIIHIMÄEN AIKUISKOULUTUSKESKUS (HRAKK)	Sorvi ja Pulpetti, Opettajat ja työpaikkaohjaajat työssäoppimisen kehittäjinä -hanke
INVALIDISÄÄTIÖ/KESKUSPUISTON AMMATTIOPISTO	ERTO-pk-yritysten työpaikkaohjaajakoulutusprojekti
ITÄ-UUDENMAAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ, AMISTO	TPO-Työpaikkaohjaajat
JALASJÄRVEN AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUSKESKUS (JAKK)	Työpaikkaohjaajien koulutusmalli ajoneuvotekniikan ja teknisen tekstiilin alalle
JALASJÄRVEN AMMATILLINEN AIKUISKOULUTUSKESKUS (JAKK)	Työssäoppimisen kehittämishanke autonkuljettajakoulutukseen

TOTEUTUSMALLEJA, LUKU 4.				KOULUTUSMUODOT JA KOULUTUSOHJELMAN RAKENTAMINEN, LUVUT 6. JA 7.							
Alakohtaiset koulutukset	Työpaikkaohjaukset	Avoimet koulutukset	Erikoiset painotukset	Yhteiset koulutus- päivät	Työpaikkakäynnit ja jalkautuvat koulu- tukset	Pienryhmäopetus	Eriopiskelu: Tehrävät	Verkon ja muiden apuvälineiden käyttö koulutuksessa	Osallistujan näkö- kulmasta joustavat koulutukset	Koulutus opiskelijan ohjauksen yhteydessä	
Tekniikan ja liikenteen ala	x			x	x		x				
Eri aloille kohden- netut koulutukset	x	x	Kulttuuri- tietoisuus	x	x	x	x	x			
Bussiala				x			x				
Eri aloille kohden- netut koulutukset	x	x		x			x	x	x		
Sähköalan perustut- kinto	x			x			x				
Merenkulkualan perustutkinto	x				x		x			x	
Vakuutus- ja rahoitus- ala		x		x		x	x	x	x		
Marata	x	x		x	x		x	x			
Useille eri aloille koh- den- netut koulutukset	x	x		x	x	x	x	x	x	x	
Kauneudenhoitoalan ja hiusalan perustutkinnot	x				x		x	x		x	
Sosiaali- ja terveysala ja kaupan ala		x		x			x	x			
Useille eri aloille koh- den- netut koulutukset	x	x		x	x		x	x			
Useille eri aloille koh- den- netut koulutukset	x	x	Pk-yrityk- set	x	x		x				
Useille eri aloille koh- den- netut koulutukset	x	x		x	x		x	x			
Ajoneuvotekniikka ja tekninen tekstiili		x		x	x	x		x			
Autonkuljetusala	x			x	x			x		x	

PROJEKTIORGANISAATIO	PROJEKTI
JOLLAS-OPISTO OY	Työpaikkaohjaajakoulutus
JYVÄSKYLÄN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	Työpaikkaohjaajakoulutus
KALAJOEN KRISTILLISEN OPISTON KANNATUSYHDISTYS RY	Työssäoppiminen – vakiintuneet ja uudet toimintamallit työssäoppimisen ohjauksessa ja arvioinnissa
KOULUTUSKESKUS SALPAUS	Luonnonvara-alan työssäoppimisverkostot
KUNTOUTUSSÄÄTIÖ	TERTTU 2. Työpaikkaohjaajien koulutus, jossa huomioidaan erityistä tukea tarvitsevien työssäoppijoiden tarpeita ja TERTTU 3 – Koulutusta työpaikkaohjaajille
LOUNAIS-HÄMEEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ	LogAI
LÄNSI-PIRKANMAAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ, IKAALISTEN KÄSI- JA TAIDETEOLLISUUSOPPILAITOS	Hand made business
NUORTEN AKATEMIA RY	NUVA NYT: Nuoriso- ja vapaa-aika-alan näyttöjen yhteistyö ja työssäoppiminen
OULUN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ	Opastaja-valmentaja-mentori – monipuolinen työpaikkaohjaajakoulutus
PIRKANMAAN AMMATTIOPISTO (ENT. NOKIAN)	TOLA työssäoppimisen laatuprojekti
POHJOIS-SATAKUNNAN AIKUISKOULUTUSKESKUS	Antura-hanke
RAVINTOLAKOULU PERHO	Verkottuva työssäoppiminen ja arviointi
SEINÄJOEN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ / SEINÄJOEN KOULUTUSKESKUS	ESR-momu-toko, Monimuotoinen työpaikkaohjaajien koulutusprojekti
SIIKARANTA-OPISTO	Näyttöä työpaikkaohjaukseen – työpaikkaohjauksen kehittäminen koordinoinnin ja näyttöjen järjestämisen näkökulmasta

TOTEUTUSMALLEJA, LUKU 4.				KOULUTUSMUODOT JA KOULUTUSOHJELMAN RAKENTAMINEN, LUVUT 6. JA 7.						
Alakohtaiset koulutukset	Työpaikkakohtaiset koulutukset	Avoimet koulutukset	Erityiset painotukset	Yhteiset koulutus- päivät	Työpaikkakäynnit ja jalkautuvat koulu- tukset	Pienryhmäopetus	Eraopiskelu: Tehrävät	Verkon ja muiden apuvälineiden käyttö koulutuksessa	Osallistujan näkö- kulmasta joustavat koulutukset	Koulutus opiskelijan ohjauksen yhteydessä
Useille eri aloille koh- dennetut koulutukset	x	x	S-ryhmän sisäinen koulutus	x			x	x		
Marata	x	x		x			x			x
Lapsi- ja perhetyön perustutkinto			Gordonin Toimiva- vuoro- vaikutus -kurssi osana kou- lutusta	x						
Luonnonvara-ala				x			x		x	
Useille eri aloille koh- dennetut koulutukset	x	x	Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoi- den ohjaa- minen	x			x			
Logistiikka-ala				x	x		x		x	
Käsi- ja taideteollisuus- ala			Yrittä- jyyden tukeminen	x		x				
Nuoriso- ja vapaa-ajan ohjauksen perustutkinto				x			x			
Useille eri aloille koh- dennetut koulutukset	x	x		x	x		x	x		
Useille eri aloille koh- dennetut koulutukset	x	x					x			
Jalkineala	x			x	x		x		x	
Marata		x		x			x			
Useille eri aloille koh- dennetut koulutukset	x	x	Koulutusta myös päät- tövaiheen opiskeli- joille	x	x		x	x		
Rakennusala	x			x			x			

PROJEKTIORGANISAATIO	PROJEKTI
SUOMEN KIRKON SEURAKUNTAOPISTON SÄÄTIÖ	Oppia ohjaukseen – vaikuttavuutta verkostoihin – työssäoppimisen uudet mallit ja käytännöt
SVENSKA ÖSTERBOTTENS FÖRBUND FÖR UTBILDNING OCH KULTUR	Metodverkstaden
TURUN AKK	MoniVoima
TURUN KAUPUNKI / TURUN AMMATTI-INSTITUUTTI	Työpaikkaohjaajien koulutus ja Työpaikkaohjaajakoulutuksen juurruttaminen
TURUN KRISTILLISEN OPISTON SÄÄTIÖ	Työpaikkaohjaajien koulutus viittomakielialalla
VAASAN AKK	GATE
VAMMALAN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ	Työssäoppimisen laadun kehittäminen tietoverkkosovellusten avulla

TOTEUTUSMALLEJA, LUKU 4.				KOULUTUSMUODOT JA KOULUTUSOHJELMAN RAKENTAMINEN, LUVUT 6. JA 7.							
Alakohtaiset koulutukset	Työpaikkakohtaiset koulutukset	Avoimet koulutukset	Erityiset painotukset	Yhteiset koulutus- päivät	Työpaikkakäynnit ja jalkautuvat koulu- tukset	Pienryhmäopetus	Eraopiskelu: Tehrävät	Verkon ja muiden apuvälineiden käyttö koulutuksessa	Osallistujan näkö- kulmasta joustavat koulutukset	Koulutus opiskelijan ohjauksen yhteydessä	
Lapsi- ja perhetyön, Nuoriso- ja vapaa-ajan ja sosiaali- ja terveysalan perustutkinnot	x			x			x	x	x		
Useille aloille suunnatut koulutukset	x				x	x	x		x		
mm. rakennusala	x	x	Monikult- tuurisuus	x	x		x	x			
Useille aloille suunnatut koulutukset	x	x	Alueellinen koulutus- malli	x		x	x				
Viittomakielisen ohjauksen perustutkinto		x		x	x	x	x		x		
Useille aloille kohden- netut koulutukset	x		Pk-yrityk- set		x	x	x				
Useille aloille suunnatut koulutukset	x			x			x	x		x	

LIITE 2

Yhteenvetotaulukko työssäoppimisprojektien kehittämistä työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksen malleista

TYÖPAIKKAOHJAAJIEN JA OPETTAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUKSET (luku 8.)

PROJEKTIOGANISAATIO	PROJEKTI	YKSITTÄISET SEMINAARIT JA TIETOISKUT
AEL OY	TELI-PROJEKTI	
EDUCA-INSTITUUTTI OY	TYPÄ 2	
FINANSSI- JA VAKUUTUSKOULUTUS FINVA	Oppiminen osana arkea ja VARAKAS – vakuutus- ja rahoitusalan työpaikkaohjaajien koulutushanke	
HYVINKÄÄN-RIIHIMÄEN AIKUISKOULUTUSKESKUS (HRAKK)	Sorvi ja Pulpetti, Opettajat ja työpaikkaohjaajat työssäoppimisen kehittäjinä -hanke	
INVALIDISÄÄTIÖ/KESKUSPUISTON AMMATTIOPISTO	ERTO – pk-yritysten työpaikkaohjaajakoulutusprojekti	
JYVÄSKYLÄN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	Työpaikkaohjaajakoulutus	
KESKI-POHJANMAAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	Tarve – Työssäoppimisen arviointi ja evaluointi	
KOKEMÄENJOKILAAKSON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	Työelämään	Teema: Erityisopiskelijan työssäoppimisen ohjaaminen. Laajuus: 4 h.
KOULUTUSKESKUS TAVASTIA	YKS	
KUNTOUTUSSÄÄTIÖ	TERTTU 2. Työpaikkaohjaajien koulutus, jossa huomioidaan erityistä tukea tarvitsevien työssäoppijoiden tarpeita ja TERTTU 3 – Koulutusta työpaikkaohjaajille	Päivitystilaisuus noin 9 kuukauden kuluttua peruskoulutuksesta. Laajuus: 0,5 päivää.
LOUNAIHÄMEEN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ	LogAl	Teema: Ammattiosaamisen näytöt. Laajuus: noin 3 h.

	KOULUTUSOHJELMAT	OPETTAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUS
	Teema: Ammattiosaamisen näytöt. Laajuus: 3 lähipäivää ja tehtävät.	
	Teemat ja laajuudet: 1. Työssäoppimisen ohjaamisen suunnittelu ja toteutus. Laajuus: 2 ov, 2. Arviointi työssäoppimisessa ja ammattiosaamisen näytöt. Laajuus: 1 ov, 3. Työssäoppimisen ohjaaminen käytännössä. Laajuus: 1 ov.	
	Toteutus: Joustava koulutus osallistujan näkökulmasta. Osallistuja valitsee teemat ja koulutusmuodot. Laajuus: 2 ov.	
		Opettajien tutorkoulutus. Laajuus: 2 ov.
		Opettajien työpaikkaohjaajakoulutus. Laajuus: 2 ov.
	Toteutus: Työpaikkaohjaajien peruskoulutuksen yhteydessä. Teemat: Nuoren ammatillinen kasvu ja Näkökulmia työssäoppimisen ja näyttöjen arviointiin. Laajuus: noin 10 h ja kehittämistehtävät.	
	Erilaisia ja erilaajuisia koulutuksia ammattiosaamisen näytöistä.	Erilaisia ja erilaajuisia koulutuksia ammattiosaamisen näytöistä.
	Työpaikkaohjaajien koulutus YKS-suunnitelmatyöhön. Laajuus: 2,5 ov.	Tutoreiden koulutus YKS-suunnitelmatyöhön
		Työpaikkaohjaajakoulutus opettajille ja työssäoppimisen koulukohtaisten toimintasuunnitelmien ajantasais-taminen. Laajuus: 4 ov.

PROJEKTIOORGANISAATIO	PROJEKTI	YKSITTÄISET SEMINAARIT JA TIETOISKUT
NUORTEN AKATEMIA RY	NUVA NYT: Nuoriso- ja vapaa-aika-alan näyttöjen yhteistyö ja työssöppiminen	
OPETUSALAN KOULUTUSKESKUS OPEKO	Turvallisuusalan työssöppimisen kehittäminen	
OPETUSALAN KOULUTUSKESKUS OPEKO	TYVI	
OPETUSALAN KOULUTUSKESKUS OPEKO	VOITTO	
OULUN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ	Opastaja-valmentaja-mentori -moni- puolinen työpaikkaohjaajakoulutus	Teemat: työsuojelu, arviointi, ammattiosaamisen näytöt, työpaikkaohjaajan jaksamisen tukeminen, työpaikkaohjaajan kokemukset ohjauksesta ja ohjauksen haasteet. Laajuus: 1 päivä.
PIRKANMAAN AMMATTIOPISTO (ENT. NOKIAN)	TOLA työssöppimisen laatuprojekti	Teema: ammattiosaamisen näytöt.
SEINÄJOEN KOULUTUSKUNTA-YHTYMÄ / SEINÄJOEN KOULUTUSKESKUS	ESR-momu-toko, Monimuotoinen työpaikkaohjaajien koulutusprojekti	Teema: ammattiosaamisen näytöt. Laajuus: 0,5 päivää.
SIIKARANTA-OPISTO	Näyttöä työpaikkaohjaukseen – työpaikkaohjauksen kehittäminen koordinoinnin ja näyttöjen järjestämisen näkökulmasta	
SUOMEN KIRKON SEURAKUNTA-OPISTON SÄÄTIÖ	Oppia ohjaukseen – vaikuttavuutta verkostoihin – työssöppimisen uudet mallit ja käytännöt	Teemat: Työssöppiminen ja ammattiosaamisen näytöt, lainsäädännön muutokset, työssöppimisen toimintatavat. Laajuus: 2h–1 päivä. Toteutus: Organisaatiokohtaisesti.
TURUN KAUPUNKI / TURUN AMMATTI-INSTITUUTTI	Työpaikkaohjaajien koulutus ja Työpaikkaohjaajakoulutuksen juurruttaminen	
VAASAN AKK	GATE	
VAMMALAN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KY	ERJA	
VAMMALAN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KY	Taito	
VAMMALAN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ	Työssöppimisen laadun kehittäminen tietoverkkosovellusten avulla	

	KOULUTUSOHJELMAT	OPETTAJIEN TÄYDENNYSKOULUTUS
		Työpaikkaohjaajien kouluttajakoulutus
	Teema: Työpaikkaohjaajien, yritysten työnjohdon ja henkilöstöhallinnon edustajien koulutus. Laajuus: 6 päivää.	Opettajien työssäoppimisen kehittämiskoulutus. Laajuus 6 päivää.
	Teema: Maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaus. Toteutus: Työpaikoille jalkautuva koulutus. Laajuus: vaihtelee muutamasta tunnista pitkäkestoiseen prosessimaiseen koulutukseen.	
	Teema: Vankilan henkilöstön työyhteisön kehittäminen -koulutustilaisuudet. Laajuus: 12 ov.	
		Opettajien koulutus yritysten yhteyshenkilöiksi
		Opettajien koulutus työpaikkaohjaajiksi/työpaikkaohjaajien valmentajiksi. Laajuus 6 op.
	Teemat: Työssäoppimisen pelisääntöjen kertaus ja ammattiosaamisen näytöt. Laajuus: 1–2 päivää. Toteutus: Sisällöistä ja menetelmistä sovitaan yrityskohtaisesti.	
	Teema: Nuorten ammattiosaamisen näytöt -koulutus. Laajuus: 1 ov	
		Opettajien koulutus työpaikkaohjaajien kouluttajiksi.
	Teema: Erilaisen oppijan ohjaukseen liittyvä täydennyskoulutus. Laajuus: 0,5 ov.	Teema: Erilaisen oppijan ohjaukseen liittyvä täydennyskoulutus opettajille. Laajuus: 0,5 ov.
	TopeTaito. Opiskelijan taidon oppimisen ohjaaminen. Laajuus: 0,5 ov.	OpeTaito Hoitotaitojen opettamiseen keskittyvä työssäoppimisen koulutus opettajille. Laajuus: 2 ov.
	Teemat: Työssäoppimisen laatu ja verkko-ohjaus. Laajuus: 0,5 ov.	Opettajien koulutus: Laadun arviointi ja verkko-ohjaus. Laajuus 0,5 ov.

LIITE 3

Työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointilomake ja vastaukset

Työpaikkaohjaajien koulutuksen arviointilomake

Vastaajan nimi:	
Projektin nimi:	
Arvioitavan työpaikkaohjaajakoulutuksen nimi tai kuvaus:	
<p>Jos projektissanne on kehitetty useita koulutusmalleja, esim. työpaikkaohjaajien peruskoulutus avoimena ja/tai organisaatiokohtaisesti räätälöitynä tai olette lisäksi toteuttaneet työpaikkaohjaajien täydennyskoulutuksia, numeroikkaa eri koulutuksen toteutustavat ja käyttäkää myöhemmin viittauksia näillä numeroilla lomakkeen ”tarkennukset”-kohdassa.</p>	

Ohje arviointiin:

Arviointilomakkeessa on sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksiin vastataan seuraavasti: Arvioi kehittämääne työpaikkaohjaajien koulutusta käymällä läpi oheiset arviointikohteet. Lue arviointikohteiden kuvaukset ja arvioi se taso, jota valmis tai kehitteillä oleva koulutus vastaa. Merkitse rasti arviotasi koskevaan sarakkeeseen.

- 1 = Toteutuu hyvin
 2 = Toteutuu kohtuullisesti – vaatii kehittämistä
 3 = Ei toteudu – vaatii kehittämistä

Sarakkeeseen tarkennukset voit esittää syitä, ratkaisuja tai perusteluja kehittämistä vaativiin osioihin.

I Koulutuksen suunnittelu ja yhteistyö	1.Toteutuu hyvin 2.Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.			Tarkennukset
	1	2	3	
1.1 Työssäoppimisen eri osapuolet ovat osallistuneet koulutuksen suunnitteluun/kehittelyyn. (n=45)	33	11	1	
1.2 Koulutus perustuu todettuun tarpeeseen. (n=45)	43	2		
1.3 Koulutuksen markkinointi ja tiedotus on saavuttanut tavoitteensa. (n=44)	27	17		
1.4 Koulutukseen osallistujien työssäoppimista, ohjaamista ja arviointia koskevasta osaamisesta on kerätty tietoa suunnittelua varten. (n=45)	28	10	7	
1.5 Mitä aikaisempia työssäoppimisprojekteissa tai muissa hankkeissa tai organisaatioissa kehitettyjä materiaaleja tai koulutuksia olette hyödyntäneet kehittämistyössä? Kirjoita hyödynnetty käytäntö ja toteuttajaorganisaation nimi:				
1.6 Minkä tahojen kanssa olette tehneet yhteistyötä työpaikkaohjaajien koulutuksen suunnittelussa ja toteutuksessa? Esim.oppilaitokset, työpaikat, järjestöt.				

2 Koulutuksen sisällöt, organisointitavat ja menetelmät	1.Toteutuu hyvin 2.Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.			Tarkennukset
	1	2	3	
2.1 Koulutusohjelman sisällöt noudattavat työpaikkaohjaajien koulutusohjelman (2 ov) perusteiden sisältöjä (Opetushallitus 2004). (n=37)	37			Kahdeksan projektia kehitti vain täydennyskoulutusta, ja koulutusohjelman perusteita oli käytetty osittain tai ei lainkaan. Vastauksia ei ole tässä laskettu mukaan.
2.2 Koulutuksen sisällöissä on kytkös voimassaoleviin opetussuunnitelman perusteisiin. (n=44)	35	9		
2.3 Koulutuksen pääsisältöjen valinta ja painotukset tehdään ja perustellaan ryhmäkohtaisesti. (n=45)	38	7		
2.4 Koulutus organisoidaan työelämälähtöisesti. Organisoinnissa otetaan huomioon kohderyhmän työpaikkojen mahdollisuudet osallistua koulutukseen (esim. vuorotyö ja pienyritysten osallistumismahdollisuudet). (n=43)	32	10	1	
2.5 Työpaikkaohjaajien kokemuksia ohjaamisesta ja arvioinnista hyödynnetään. (n=45)	38	7		
2.6 Koulutuksessa käytetään monipuolisia ja osallistujien vuorovaikutuksen mahdollistavia menetelmiä. (n=43)	36	7		

3 Koulutuksen arviointi ja kehittäminen	1.Toteutuu hyvin 2.Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.			Tarkennukset
	1	2	3	
3.1 Koulutuksessa arvioidaan <ul style="list-style-type: none"> - osallistujien tyytyväisyyttä koulutukseen - heidän oppimistaan - ja oppimansa soveltamista käytännön ohjaamiseen. (n=43) 	34	9		
3.2 Arviointitietoa kerätään eri tahoilta monipuolisin menetelmin. (n=44)	20	20	4	
3.3 Arviointien tuloksia käsitellään ja hyödynnetään. (n=45)	37	8		

4 Levittäminen ja vaikuttavuus	1.Toteutuu hyvin 2.Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.			Tarkennukset
	1	2	3	
4.1 Koulutusmallia ja siitä saatuja kokemuksia on levitetty omassa organisaatiossa. (n=44)	33	11		
4.2 Koulutusmallia ja siitä saatuja kokemuksia on levitetty muihin organisaatioihin. (n=45)	25	18	2	
4.3 Koulutus jää käyttöön projektin toteuttamisen jälkeen. (n=43)	25	18		
4.4 Miten koulutuksen toteuttamista voi jatkaa, kun ESR-rahoitus loppuu?				
4.5 Mikä työpaikkaohjaajien koulutuksessanne toimii kaikista parhaiten?				
4.6 Mihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota jatkossa?				

Kiitos vastauksistasi!