



Tarja Frisk ♦ Anne Teittinen

Työssäoppimisen toimintamalleja



EDUCA-INSTITUUTTI OY

Tämän teoksen kopioiminen on tekijänoikeuslain (404/61, muut. 712/96) ja valokuvalain (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

Educa-Instituutti Oy

Kansi

Elvi Turtiainen

Graafinen suunnittelu ja taitto Marke Eteläaho

ISBN-13: 978-952-5047-56-1

Vammalan Kirjapaino, Vammala 2007

SISÄLTÖ

LUKIJALLE	5
1 TYÖSSÄOPPIMISEN TOIMINTAMALLIEN TARKASTELU	6
2 TYÖSSÄOPPIMISEEN LIITTYVÄN YHTEISTYÖN ERILAISET TOTEUTUSTAVAT	11
2.1 Työssäoppimisen laadun kehittämisohjelma oppilaitoksille	11
2.2 Työssäoppimisen opiskelijainfot	12
2.3 Työssäoppimisen alakohtaisen kehittämisen yhteistyömalleja	13
2.3.1 Yhteistyö linja-autonkuljettajaopiskelijoiden työssäoppimisessa	13
2.3.2 Luonnonvara-alan työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen verkostoitumalla	15
2.3.3 Työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistäminen ja kehittäminen Marata-alalla	17
2.3.4 Vertaisarvioinnin käyttäminen koulutusohjelmakohtaisten käytäntöjen kehittämisessä, esimerkkinä suun- ja hammashoidon koulutusohjelma	21
2.4 Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteistyö asiantuntijamallissa	23
2.5 Työssäoppimisen portaalit ja rekisterit yhteistyön keinoina	24
2.6 Verkkosivujen arviointityökalu	26
3 TYÖSSÄOPPIMISEN ORGANISOINTI	28
3.1 Oppilaitoskohtainen työssäoppimisen organisointi	28
3.2 Työpaikka-analyysi	31
3.3 Projektimaisen työssäoppimisen malli	33
3.4 Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen työssäoppimispainotteisesti	34
3.5 Opetusympäristön turvallisuusjohtamisen malli	40
4 ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN OPISKELIJOIDEN TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS	42
4.1 Erityisopiskelijan työssäoppimisen prosessin suunnittelun ja toteutuksen toimintamalli	42
4.2 Koulunkäyntiavustaja työssäoppimisen tukena	44
4.3 Verkkoalustan käyttö erityisopiskelijan työssäoppimisessa	45
4.4 Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely työssäoppimisen ohjauksessa	46
4.5 Klinikkaopetusmalli erityisopiskelijoille	50
4.6 Verkkosivusto ja koulutus maahanmuuttajien työssäoppimisen ohjaamisen tukemiseksi	51
4.7 IE-menetelmä vankien työhön oppimisen tukena	53
5 TYÖSSÄOPPIMINEN PIENYRITYKSISSÄ	56
5.1 Rengasmalli työssäoppimisen suorittamiselle pienyrityksissä	56
5.2 Yrittäjyyden kehittyminen työssäoppimalla	58
6 TOIMINTAMALLIEN ARVIOINTI, LEVITTÄMINEN JA VAIKUTTAVUUS	60

7	JOHTOPÄÄTÖKSIÄ	66
	LÄHTEET	69
	LIITTEET	
LIITE 1	Taulukko kehitetyistä työssäoppimisen käytännöistä ja toimintamalleista	70
LIITE 2	Työssäoppimisen toimintamallin arviointilomake	74

LUKIJALLE

Työssäoppimisen toimintamallien kehittäminen työssäoppimiseen on ollut tärkeä osa työssäoppimisen vakiinnuttamista. Tämän julkaisun tavoitteena on levittää Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojekteissa vuosina 2005 - 2007 kehitettyjä työssäoppimisen toimintamalleja. Julkaisu on suunnattu koulutuksen järjestäjien edustajille, opettajille, työssäoppimisen vastuuhenkilöille ja kehittäjille sekä työpaikkaohjaajien kouluttajille.

Työssäoppimisen toimintamallit on jaoteltu julkaisussa seuraavasti:

- työssäoppimiseen liittyvän yhteistyön erilaiset toteutustavat
- työssäoppimisen organisointi
- erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaus
- työssäoppiminen pienyrityksissä

Toimintamallit on koottu ja raportoitu Koonta2 -projektissa, joka on Educa-Instituutti Oy:n toteuttama ja Euroopan sosiaalirahaston sekä Opetushallituksen rahoittama projekti. Tiedot on koottu työssäoppimisprojektien loppuraporteista, www-sivuilta, laadullisista raporteista ja projektien edustajien haastatteluilla. Koontatyö on tehty työryhmässä, johon ovat kuuluneet projektipäällikkö Tarja Frisk, projektiassistentti Katariina Rahikainen Educa-Instituutti Oy:stä sekä koulutussuunnittelija Anne Teittinen Opetusalan koulutuskeskus Opekosta.

Julkaisun liitteessä 1 on tiivistelmätaulukko työssäoppimisen toimintamalleista. Yksityiskohtaisemmat projektikohtaiset kuvaukset ovat Educa-Instituutti Oy:n verkkosivuilla osoitteessa www.educa-instituutti.fi.

Joulukuussa 2007

Tekijät

TYÖSSÄOPPIMISEN TOIMINTAMALLIEN TARKASTELU

Työssäoppimisen toimintamallien kehittämisen painopisteet ovat olleet seuraavat:

- työssäoppimispaikkojen varmistaminen kaikille koulutusaloille ja kaikille opiskelijoille
- turvallisen ja laadukkaan työssäoppimisen toteuttaminen koulutuksen järjestäjien ja työpaikkojen yhteistyönä
- tietoverkkojen hyödyntäminen työssäoppimisen toteutuksessa (materiaalit, työmallit, rekisterit ja muut verkkoratkaisut)
- erityisryhmien yksilöllisyyden huomioiminen
- alakohtaiset ratkaisut ja pk-yritysten saaminen mukaan työssäoppimisen toteuttamiseen ja kehittämiseen (Opetushallitus 2005.)

Toimintamallien kehittämisessä tärkeitä ovat olleet työssäoppimisprojektit, joita on toteutettu Euroopan sosiaalirahaston tuella. Tässä julkaisussa tarkasteluun on otettu työssäoppimisen toimintamalleja, jotka on kehitetty 2005–2007 päättyneissä Opetushallituksen ESR-työssäoppimisprojekteissa. Esiteltäviä toimintamal-



Kuvio 1. Työssäoppimisen toimintamallien tarkastelukulmat

leja on kehitetty 23 projektissa. Toimintamalleja on kuvattu myös Koonta ja levitys -projektin julkaisussa Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä. Siinä kuvattiin vuosina 2001–2005 kehitettyjä työssäoppimisen käytäntöjä.

Työssäoppimisen tukimateriaaleja on käsitelty erikseen julkaisussa Rahikainen, K. Frisk, T. 2007 Työssäoppimisen tueksi kehitettyjä materiaaleja. Työpaikkaohjaajien koulutusmalleja on käsitelty julkaisussa Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja.

Työssäoppimisen toimintamallit on tässä julkaisussa jäsennetty edellä mainitun kuvion 1 mukaisesti.

Työssäoppimiseen liittyvän yhteistyön erilaiset toteutustavat, luku 2

Työssäoppimisen tavoitteiden toteutuminen edellyttää koulutuksen järjestäjän ja työpaikkojen välistä yhteistä työssäoppimisen suunnittelua ja arviointia. Koulutuksen järjestäjän vastuulla on, että kaikilla alueen toimijoilla on yhteinen käsitys työssäoppimisesta ja sen järjestämisestä. Työpaikkojen näkökulmasta yhtenäiset työssäoppimisen käytännöt alueella helpottavat työssäoppimisen organisointia, ohjausta ja arviointia. Työssäoppimisen paikallista suunnittelua ja kehittämistä varten on kehitetty ratkaisuksi työssäoppimisen laadun kehittämisohjelma.

Opiskelija on työssäoppimisen keskeinen osapuoli. Opiskelijan aseman vahvistamiseen työssäoppimisen kehittämisessä on koettu tarvetta. Keskeiseksi asiaksi on havaittu työssäoppimisesta tiedottaminen. Työssäoppimisen tiedottamiseen on ratkaisuksi havaittu opiskelijainfot, joissa opiskelijat kootaan yhteen oppilaitoksittain, ja heidän kanssaan käydään läpi työssäoppimiseen liittyviä asioita.

Työssäoppimisen kehittämisessä on huomattu, että alakohdainen kehittäminen oppilaitosten ja työpaikkojen yhteisissä verkostoissa yhtenäistää työssäoppimisen käytäntöjä, ja vähentää päällekkäistä kehittämistyötä. Luvussa käsitellään neljän eri alan työssäoppimisen kehittämistä verkostoissa.

Työssäoppimisen alueellisessa organisoinnissa on haasteeksi koettu toisaalta työssäoppimisen tavoitteita vastaavien työssäoppimispaikkojen löytyminen ja toisaalta työssäoppimisen aikatauluttaminen usean oppilaitoksen kesken. Työssäoppimisen yhteistyön ja organisoinnin helpottamiseksi on ratkaisuksi kehitetty työssäoppimisen rekisterit. Rekistereiden on koettu helpottavan opettajan ohjaustyötä ja opiskelijan työssäoppimispaikan valintaa. Työpaikkojen näkökulmasta rekisterit helpottavat työpaikkojen toimintaa, kun yksittäisiä yhteydenottoja ei tule niin monia. Luvussa käsitellään rekisterien laatimisen periaatteita.

Työssäoppimisen organisointia, ohjaamista ja arviointia helpottaa, kun koulutuksen järjestäjä on miettinyt ja kirjannut yhtenäiset toimintatavat ja tiedottanut niistä. Organisointiin kuuluvat muun muassa työssäoppimisen toimintatapojen kuvaaminen, työssäoppimisen järjestämisen pelisäännöt, työssäoppimisen prosessin kuvaaminen sekä ohjeistusten ja muiden materiaalien dokumentointi. Luvussa kuvataan joitakin esimerkkejä oppilaitoskohtaisesta työssäoppimisen organisoinnista.

Yksi tärkeistä työssäoppimisen laadun osatekijöistä on se, että työpaikoilla voi oppia opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia asioita. Tämän varmistamiseksi tarvitaan työssäoppimisen tavoitteiden ja työpaikan tarjoamien opiskelumahdollisuuksien vertailua. Tavoitteidenmukaisuus voidaan varmistaa systemaattisesti tehtävän työpaikka-analyysin avulla.

Työssäoppimisen organisointiin on kaivattu eri aloille ja opiskelijoille sopivia joustavia ratkaisuja. Keskustelua on käyty muun muassa työssäoppimisen ja opiskelun jaksottamisen erilaisista mahdollisuuksista. Monilla aloilla on havaittu, että erityisesti laajemmat työelämän tehtävät voi oppia hyvin kun työssäoppiminen toteutetaan projektimaisesti. Siinä opiskelija toteuttaa ohjattuna jonkun laajemman tehtäväkokonaisuuden.

Koska eri alat ja opiskelijat ovat erilaisia, on kaivattu joustavia tapoja organisoida ammatillisen perustutkinnon suorittamista. Työssäoppimista painottava ammatillinen koulutus on yksi ratkaisu siihen. Siinä lisätään työssäoppimisen määrää. Monilla aloilla ja yksittäisten opiskelijoiden ja opiskelijaryhmien kohdalla on havaittu, että työssäoppiminen sopisi oppimismenetelmäksi vähimmäismäärää 20 opintoviikkoa laajemmin. Erityisesti näin on ollut oppilaitosopiskelusta syrjäytymisvaarassa oleville, yksilöllistämistä tarvitsevien ja tekemällä oppivien opiskelijoiden kohdalla. Työssäoppimispainotteista koulutusta on kokeiltu useilla eri aloilla. Luvussa käsitellään työssäoppimispainotteisen koulutuksen suunnittelua, toteutusta ja kokemuksia sen soveltuvuudesta erilaisiin tilanteisiin.

Työturvallisuuden varmistamisessa on koulutuksen järjestäjällä keskeinen rooli. Vaikka työturvallisuuden ohjaamiseen on laadittu oppaita, on haasteena ollut ammatillisen koulutuksen työturvallisuuden kokonaisuuden hallinta ja johtaminen. Sitä varten on laadittu Opetusympäristön turvallisuusjohtamisen malli, jota kuvataan luvussa.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaus, luku 4

Työssäoppimisen ohjaamisessa ja arvioinnissa on joskus tilanteita, jolloin opiskelijat tarvitsevat erityistä tukea oppimiseensa. Tällaisia tilanteita ovat muun muassa erilaisten opiskelijoiden ohjaus ja eri kulttuureista tulevien opiskelijoiden ohjaus. Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjauksessa korostuu yksilöllinen ohjauksen suunnittelu. Erityisopiskelijoiden ohjauksessa on tärkeää suunnitella tarvittava erityistuki koko työssäoppimisprosessin ajalle. Erityisopiskelijoiden ohjauksesta on havaittu, että opiskelijat tarvitsevat usein tiivistä vuorovaikutusta oppilaitoksen tukihenkilön kanssa. Samoin on havaittu, että työssäoppijat tarvitsevat selkeäkielistä työssäoppimisen tukiaineistoa.

Maahanmuuttajien määrä on lisääntynyt työpaikoilla ja sen myötä myös eri kulttuureista tulevien työssäoppijoiden määrä on lisääntynyt. Näiden opiskelijoiden ohjaamiseen on havaittu liittyvän lisätuen tarve. Opettajat ja työpaikkaohjaajat ovat kaivanneet sekä tietoa että tukea ohjaamiseen. Luvussa käsitellään keinoja ohjauksen kehittämiseksi.

Työssäoppiminen pienyrityksissä, luku 5

Tietyillä aloilla pienyritykset ovat tyypillisiä työpaikkoja. Silloin on luonnollista, että myös työssäoppimispaikat ovat pienyrityksissä ja yrittäjyyttä painotetaan työssäoppimisessa. Opiskelijalla on pienessä yrityksessä hyvä tilaisuus nähdä koko yrityksen toimintaa ja tutustua yrittäjyyteen. Myös työtehtävät voivat olla laaja-alaisia. Yhdessä työpaikassa ei aina voi tehdä kaikkia niitä tehtäviä, joita työssäoppijan pitäisi oppia. Näihin haasteisiin on kehitetty toimintatavaksi työssäoppimisrengas, jota esitellään luvussa.

Yrittäjyyden oppimista pidetään valtakunnallisesti tärkeänä ammatillisessa koulutuksessa. Yhä useammin oppilaitokseen hakeutuu jo lähtökohtaisesti yrittäjiksi aikovia, joilla on tarve ja halu saada tietoa ja kokemusta yrittäjyydestä jo opintojen aikana. Näihin haasteisiin on kehitetty toimintamalli yrittäjyyden oppimisen edistämiseksi työssäoppimisen aikana. Luvussa käsitellään siihen liittyvää organisointia ja ohjausta.

Työssäoppimisen laadun arviointi ja kehittäminen

Työssäoppimisen laadun varmistamiseksi on työssäoppimisen suunnittelulle, toteutukselle ja arvioinnille asetettu laatuvaatimuksia. Ne määritellään opetussuunnitelman perusteissa sekä tarvittaessa erillisissä ohjeissa. Laadun varmistaminen pohjaa lakiin ammatillisesta koulutuksesta (630/1998, 24). Laki myös velvoittaa koulutuksen järjestäjää osallistumaan ulkopuoliseen toimintansa arviointiin. Arvioinnin on tarkoitus auttaa toiminnan kokonaisuuden hahmottamisessa, kehittämistavoitteiden asettamisessa ja toiminnan jatkuvassa parantamisessa. (Opetushallitus 2007).

Työssäoppimisen laadun arvioimiseksi koulutuksen järjestäjällä on tärkeää olla toimintajärjestelmä, joka luo perustan ohjata ja johtaa toimintaa ja sen kehittämistä kokonaisvaltaisesti. Dokumentoitu toimintajärjestelmä sisältää osana ydinprosessia työssäoppimisprosessin, josta ilmenevät muun muassa sen eri vaiheet, vastuut, yhteisesti sovitut toimintatavat sekä ohjeet. Arvioinnista saatavan tiedon pohjalta koulutuksen järjestäjä voi asettaa uusia tavoitteita työssäoppimisen laadun kehittämiseksi. Apuna laadun arvioinnissa voi käyttää yleistä ammatillisen koulutuksen laadunhallinnan viitekehystä (CQAF) ja sen pohjalta laadittua itsearviointivälinettä. (Opetushallitus 2005).

Työssäoppimisen laadun arvioinnin käytäntöjä on kehitetty muun muassa Porin Ammattiopistossa ja Vammalan koulutuskuntayhtymässä. Työssäoppimisen laadun arvioinnin käytäntöjä on käsitelty julkaisussa Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä. Tässä julkaisussa niitä ei käsitellä erikseen.

2

TYÖSSÄOPPIMISEEN LIITTYVÄN YHTEISTYÖN ERILAISET TOTEUTUSTAVAT

2.1

Työssäoppimisen laadun kehittämisohjelma oppilaitoksille

Työssäoppimisen laadun kehittämisohjelman tavoitteena on ollut työssäoppimisen laadun järjestelmällisen kehitystyön tukeminen oppilaitosten ja yritysten yhteistyönä. Tavoitteena on ollut hyvien käytäntöjen – kuten työssäoppimisen käytäntöjen itsearviointi oppilaitoksessa, prosessien kuvaaminen, eri osapuolten sitouttaminen, benchmarking sekä alueellisen verkostoitumisen tukeminen – levittäminen.

Ohjelmasta ilmoitettiin ensin oppilaitosjohdolle suunnatulla kirjeellä. Osallistuminen laatuohjelmaan edellytti ylimmän johdon aktiivisuutta ja päätöstä yhteishenkilön ja monialaisen työssäoppimisen kehittämistiimin nimeämisestä.

Laatuohjelman toimenpiteitä ovat olleet

- yhteishenkilöiden laatukoulutus
- oppilaitosjohdon verkostotapaaminen
- kolme kaksipäiväistä Työssäoppimisen alueelliset laatupäivät -tapahtumaa.

Lisäksi laatuohjelmassa mukana olleiden oppilaitosten alueilla järjestettiin yksipäiväisiä ”Yhteistyö varmistaa tulevaisuuden osaajat” -oppilaitosten ja yritysten yhteistyön kehittämispäiviä.

Sekä yhteishenkilöille että oppilaitosjohdolle on järjestetty kaksi verkostotapaamista, ja lisäksi oppilaitosten työssäoppimisen kehittämistiimeille on järjestetty kolme kaksipäiväistä tilaisuutta.

Alueellisten laatupäivien tavoitteena on ollut perehdyttää työssäoppimisen kehittämistyöstä oppilaitoksissa ja yrityksissä vastaavat henkilöt prosessiajatteluun ja työssäoppimisen prosesseihin työssäoppimisen laadun kehittämisen viitekehyksessä.

Laatuohjelmaan on kuulunut lisäksi koulutuspäiviä, joiden tavoitteena on ollut herätellä keskustelua ammatillisten neuvottelukuntien roolista työssäoppimisen laadun kehitystyössä ja ammattiosaamisen näyttöjen kehittämisessä.

Alueellisia yhteistyötilaisuuksia on järjestetty teemalla ”yhteistyö varmistaa tulevaisuuden osaajat”. Tilaisuudet ovat koostuneet koulutusprosessien kehittämistä koskevista alustuksista, ryhmätöistä ja kehittämistyön etenemistä koskevista keskusteluista. Niissä on keskusteltu muun muassa työssäoppimisen prosessien kehittämistarpeista. Lisäksi tilaisuuksiin ovat kuuluneet oppilai-

tosjohdon, työpaikkaohjaajan, opettajan ja opiskelijan puheenvuorot.

Sidosryhmätilaisuudet on järjestetty iltapäivän seminaareina, joiden tavoitteena on lisätä eri sidosryhmien tietoisuutta ammattiosaamisen näytöistä. Tilaisuuksien yhteydessä on järjestetty oppilaitosjohdolle lounastapaaminen, jonka tavoitteena on lisätä vuoropuhelua keskeisten sidosryhmien kesken. Tilaisuudet ovat koostuneet yritysten, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan puheenvuoroista sekä eri osapuolten rooleja analysoivista alustuksista.

Laatuohjelmasta saa lisätietoja osoitteesta www.tat.fi/tyossaoppiminen/

Taloudellinen Tiedotustoimisto

VETOLAVA 3 – verkostoitumalla työssäoppimiseen

laatua ja vaikuttavuutta

84678.

2.2

Työssäoppimisen opiskelijainfot

Työssäoppimisen opiskelijainfot ovat yksi keino vahvistaa opiskelijoiden roolia työssäoppimisen kehittäjinä ja aktivoida opiskelijoita näkemään työssäoppimisen merkitys ammattitaidon kehittymisessä. Työssäoppimisen opiskelijainfot on tarkoitettu ammattiopistojen opiskelijoille, ja ne soveltuvat kaikille vuosiluokille. Infot on toteutettu yhteistyössä Suomen Opiskelija-Allianssi – OSKU ry:n kanssa. OSKU ry on osallistunut myös infojen ja opiskelijamateriaalin sisällön suunnitteluun tuomalla mukaan opiskelijanäkökulman.

Infon kesto on noin 45 minuuttia, ja info koostuu muun muassa alustuksesta, PowerPoint -dioista ja videoista. Videoissa yritysten edustajat kertovat työssäoppimisesta yritysten näkökulmasta. Ajatuksena on, että opiskelijat tulevat opiskelijainfoon yhdessä opettajien kanssa. Infoissa opiskelijoille jaetaan Hoida homma hyvin – työssäoppimisen muistilista sekä Työ Opettaa -lehden opiskelijapainos.

Hoida homma hyvin -materiaalia voi käyttää infon jälkeen opiskelijoiden valmennuksessa työssäoppimisjaksolle.

Työssäoppimisen opiskelijainfojen sisältöä

- Mistä syntyy työssäoppimisen laatu opiskelijan näkökulmasta?
- Mitä kuuluu eri osapuolten (opettaja, työpaikkaohjaaja, opiskelija) tehtäviin?
- Mikä merkitys työssäoppimisella on opiskelijan tulevaisuuden kannalta?
- Miten ammattiosaamisen näytöt tukevat opiskelijan oppimista?
- Mikä on opiskelijan rooli työssäoppimisen laadun varmistajana?
- Miten opiskelijat voivat olla mukana kehittämässä työssäoppimista?

Opiskelijainfojen toteutus on lähtenyt liikkeelle siten, että koulutuksen järjestäjä on tilannut Taloudelliselta tiedotustoimistolta opiskelijainfon. Kun toteutuksesta on päätetty, nimetään yhteyshenkilö, joka vastaa tapahtuman järjestämisestä paikallisesti (muun muassa tilavaraukset, eri ryhmien osallistuminen, tiedotus).

Opiskelijoille suunnatuille infotilaisuuksille on tarvetta jatkossakin. Ne on koettu erittäin toimiviksi, ja opiskelijat ovat pitäneet niistä.

*Taloudellinen Tiedotustoimisto
VETOLAVA 3 – verkostoitumalla työssäoppimiseen
laatua ja vaikuttavuutta
84678.*

2.3

Työssäoppimisen alakohtaisen kehittämisen yhteistyömalleja

2.3.1

Yhteistyö linja-autonkuljettajaopiskelijoiden työssäoppimisessa

Työelämälähtöisessä mallissa oppilaitokset ja työpaikat ovat kehittäneet yhteistyössä työpaikoille sopivia alakohtaisia käytäntöjä. Yhteisissä kehittämisseminaareissa koottiin työpaikkaohjaajien, oppilaitosten sekä yritysten johdon ja bussialan näkemyksiä ja ideoita. Niiden pohjalta suunniteltiin työssäoppimismalli. Tuloksena syntyi perusmalli alakohtaiseen työssäoppimisen ohjaukseen ja malli alakohtaiseen ja paikalliseen työssäoppimiseen.

Työssäoppimismallin pääsisältöjä ovat yrityksessä tapahtuva työhön perehdyttäminen, työnopetus ja oppimisen ohjaus sekä työpaikan opiskelijan ohjauksen organisointi yrityksen näkökulmasta. Yhteistyön kautta tapahtuva mallin rakentaminen kehittää työpaikkaohjaajien ja kokeneiden ammattilaisten ohjausosaamista

sekä tukee yritysکوhtaisten ratkaisujen toteuttamista. Työssäoppimismallin toteutuksessa on pidetty tärkeänä nostaa esiin työpaikoilla jo olemassa oleva oppimis- ja ohjausosaaminen sekä syventää sitä erityisesti nuorten työssäoppijoiden työssäoppimisen ohjaukseen.

Seminaareissa on tehty osaamista näkyväksi tehtävien avulla. Kehittäminen alkoi tavoitteiden esittämisellä ensimmäisessä kehittämisseminaarissa, jonka pohjalta selvitettiin kehittämisessä mukana olevien odotukset. Yritykset ja oppilaitokset saivat alussa tehtäväksi kartoittaa omat opiskelijanohjaus- ja työssäoppimisen järjestelmänsä. Niitä esiteltiin toisessa seminaarissa. Siinä esiteltiin myös verkkoa opiskelijan ohjauksen apuna ja ohjauskäytäntöjä. Neljännessä seminaarissa esiteltiin syntynyttä työssäoppimisen mallia. Lisäksi opettajat ja työpaikkaohjaajat saivat tehtäväksi käydä tapaamisissaan läpi työssäoppimisen vastuunjako. Työpaikkaohjaajien koulutukset ovat olleet osa kehittämistyötä. Mukana olevissa yrityksissä oli myös työssäoppijoita ohjattavina samanaikaisesti kehittämisprosessin kanssa.

Työssäoppimismallista on laadittu opas, joka on suunnattu linja-autonkuljettajaopiskelijoiden työpaikkaohjaajille, yritysjohdolle ja yritysten avainhenkilöille. Opasta voivat käyttää bussialan työpaikkaohjaajien ja opettajien lisäksi myös muiden alojen työpaikkaohjaajat esimerkiksi kuljetusalalla. Julkaisun nimi on Häyrynen, T. 2005. Mestarin pajassa – työssäoppimisen ohjaus bussialan työpaikoilla. Bussialan Kehittämispalvelut Oy. Helsinki: Edita Prima Oy.

Mallia on levitetty julkaisun avulla. Julkaisua voi tilata Bussialan kehittämispalveluista. Internetissä se on PDF-versiona osoitteessa www.bak.fi →Kehittäminen ja koulutus →Koulutus- ja oppimateriaali.

*Bussialan Kehittämispalvelut Oy, BAK
MESTARIN PAJASSA*

*– Työssäoppiminen ja työnopetus bussiyrityksessä
84677*

2.3.2

Luonnonvara-alan työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen verkostoitumalla

Luonnonvara-alan työssäoppimisen käytäntöjä on kehitetty ja yhtenäistetty kahdessa verkostossa, jotka ovat työssäoppimispaikka-verkosto ja kehittäjäverkosto.

Työssäoppimispaikkaverkosto

Ensin rakennettiin alan työssäoppimispaikkaverkosto. Se on Edu.fi -portaaliin linkkinsä jättäneiden alan oppilaitosten keräämien työssäoppimispaikkarekisterien avulla toteutettu verkosto, jonka tarkoituksena on tuottaa pysyvä ja sitoutunut työnantajien verkosto alan työssäoppimista varten. Verkosto jakautuu valtakunnalliseen työssäoppimispaikkaverkostoon ja oppilaitosten omiin työssäoppimispaikkaverkostoihin.

Työssäoppimispaikkaverkostossa jatkettiin luonnonvara-alan työssäoppimispaikkarekisterin laatimista. Tavoitteena on ollut helpottaa opiskelijoiden työssäoppimispaikan hakemista ja työpaikan tarjoutumista työssäoppimispaikaksi. Rekisteriin koottiin tiedot oppimismahdollisuuksista eli siitä, mitä työtehtäviä työpaikalla voi oppia sekä tietoa yrityksen sijainnista, yrityksen toiminnasta ja yhteyshenkilöstä. Kokoamisen pohjalta laadittiin taulukkomuotoon rekisteri, jota käytetään sähköisellä pohjalla.

Työpaikkojen ja oppilaitosten välisen yhteistyön on koettu tiivistyneen. Työssäoppimispaikkaverkoston todettiin helpottavan työssäoppimisen toteuttamista. Työssäoppimispaikkaverkosto on kokemusten mukaan helpottanut opiskelijan ja opettajan työtä löytää sopiva ja tavoitteita vastaava työssäoppimispaikka. Opiskelija voi halutessaan etsiä valtakunnallisesti työssäoppimispaikkoja eri puolilta Suomea esimerkiksi kotipaikkakuntansa läheltä. Työssäoppimispaikkaverkosto helpottaa myös työssäoppimisen ohjausta, kun opettajat voivat ohjata toisten oppilaitosten opiskelijoita. Verkostossa voi sopia ohjauksesta lähialueen oppilaitoksen kanssa. Oppilaitokset ja opettajat saavat samalla ideoita oman opetuksensa kehittämiseen sekä alakohtaisten ja alueellisten ohjauksen käytäntöjen yhtenäistämiseen. Oppilaitoksen läheisyydessä tehtävät ohjauksen tiivistävät lähialueen yhteistyötä ja lisäävät oppilaitoksen osallistumismahdollisuuksia alueelliseen kehittämistyöhön.

Valikoitujen työssäoppimispaikkojen avulla on voitu muodostaa työssäoppimisrenkaita, jolloin on voitu varmistaa työssäoppimisen tavoitteiden mukainen opiskelu.

Pulmana on se, että osa työssäoppimispaikoista on selvästi suosituimpia kuin toiset. Oppilaitosten erilaiset opetussuunnitelmapainotukset ja työssäoppimisen erilaiset järjestämistavat tuovat verkoston toimijoille lisähaastetta, mutta myös mahdollisuuden vertaisilta oppimiseen. Myös opettajien on mahdollista oppia uusia tapoja ohjata toisiltaan.

Valtakunnallinen työssäoppimispaikkaverkosto ja -rekisteri ovat luonnonvara-alan oppilaitosten ja Opetushallituksen www-sivuilla. Muut oppilaitokset ja työpaikat voivat myös käyttää niitä.

Kehittäjäverkosto

Kehittäjäverkosto jakautuu valtakunnalliseen kehittäjäverkostoon ja oppilaitoskohtaisiin kehittämisverkostoihin. Oppilaitosten työssäoppimispaikkojen edustajat kutsutaan teeman mukaisesti työssäoppimispaikkarekisterin yrittäjälistausta hyödyntäen eri tilaisuuksiin, esimerkiksi työpaikkaohjaajien koulutukseen ja yhteistyöpäiville. Oppilaitosten ja työssäoppimispaikkojen yhteisiin teemapäiviin on kokemusten mukaan osallistunut hyvin alan eri oppilaitosten edustajia ja joitakin työpaikkojen edustajia.

Valtakunnallisen verkoston tehtävänä on kehittää ja yhtenäistää alan työssäoppimisen käytäntöjä. Sen tehtävänä on myös jatkaa alan työssäoppimisrekisterin laatimista ja ylläpitämistä sekä siitä tiedottamista. Kehittämisverkosto kokoontuu kehittäispäivillä, ja niitä vetää jatkossa Opetushallitus. Kehittämisverkostossa kehitetään työpaikkaohjaajakoulutusta, oppilaitosten ja yritysten välistä yhteistyötä, opetussuunnitelmia sekä opetusmenetelmiä. Yhteistyötä on tehty lähinnä Etelä- ja Keski-Suomen luonnonvara-alan oppilaitosten kesken. Valtakunnallista työssäoppimispaikkarekisteriä on kehitetty valtakunnallisilla kehittäispäivillä.

Kehittäjäverkoston yritysedustajat ovat olleet ensisijaisesti työpaikkaohjaajien koulutuksen suorittaneita henkilöitä. Kehittäjäverkoston yrittäjiä ja työntekijöitä on koulutettu opiskelijan ohjaamisen ja arvioinnin lisäksi tiedottamaan luonnonvara-alan koulutusvaihtoehdoista ja työllistymismahdollisuuksista työpaikallaan.

Toimiva verkosto vaatii sopimisen työssäoppimisen ohjausyhteistyöstä sekä sopimukset yhteistyöstä työpaikkojen ja oppilaitosten välillä. Työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämiseksi tarvitaan selkeät ja yhdenmukaiset työssäoppimisen asiakirjat kaikille osapuolille (työssäoppimispaikoille, opiskelijalle, lähettävälle oppilaitokselle ja ohjaavalle oppilaitokselle). Yhtenäiset työssäoppimisen käytännöt ovat tärkeitä myös ammattiosaamisen näyttöjen näkökulmasta. Verkostossa oleville oppilaitoksille on laadittu ja tarjottu yhteisiä oppaita, lomakkeita ja malleja työssäoppimisen

toteuttamiseen. Oppilaitokset ovat muokanneet niitä omiin tarpeisiinsa sopiviksi.

Verkoston tarkemmat tiedot ovat Internetissä sivulla <http://elias.salpaus.fi/luonnonvara/to/rekisteri.htm>.

Verkoston toiminta jatkuu vuonna 2008 Opetushallituksen myöntämällä kansallisella rahoituksella. Yhteistyöoppilaitoksilla on myös pienet rahoitukset työssäoppimispaikkarekisterin ylläpitämiseen.

*Koulutuskeskus Salpaus
Luonnonvara-alan työssäoppimisverkostot
84744*

2.3.3

Työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistäminen ja kehittäminen marata-alalla

Marata-alan työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämistä ja kehittämistä on tehty yhteistyöverkostossa. Verkostoon on kuulunut yhteistyöoppilaitosten opettajia ja niiden työssäoppimispaikkoja. Tavoitteena on ollut lisätä opiskelijoiden työssäoppimismahdollisuuksia toisilla paikkakunnilla ja toteuttaa työssäoppimisen ohjaus silloin verkoston kautta. Samalla on yhdenmukaistettu työssäoppimisen arviointikäytäntöjä. Yhteistyöverkoston toimintaan on kuulunut myös verkoston työpaikkaohjaajien koulutus. Yhteistyöoppilaitokset ovat kehittäneet ja yhdenmukaistaneet työssäoppimisen käytäntöjään vertailemalla olemassa olevia käytäntöjä.

Tavoitteena on ollut järjestää pääkaupunkiseudun ulkopuolisten koulutusorganisaatioiden opiskelijoille mahdollisuuksia työssäoppimiseen sellaisissa majoitus- ja ravitsemisalan yrityksissä, joita opiskelijan opiskelupaikkakunnalla on vähän tai ei lainkaan. Näitä ovat esimerkiksi fine dining, edustusravintolat ja suuret hotellit. Mukana verkostossa on ollut pääkaupunkiseudun, Jyväskylän ja Vaasan seudun yrityksiä. Pääkaupunkiseudun opiskelijoille on tarjottu mahdollisuus suorittaa työssäoppiminen sellaisessa yrityksessä, joita pääkaupunkiseudulla on vähän tai ei lainkaan (muun muassa maatalo- ja elämysmatkailu). Verkoston tavoitteena on ollut myös yhtenäistää työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyviä arviointikäytäntöjä sekä suunnitella ja toteuttaa ammattiosaamisen näyttöjä palvelevat verkkosivut.

Oppilaitosten yhteyshenkilöt ovat laatineet ohjeita, työssäoppimisen materiaalia ja lomakkeita, joita on kokeiltu hankkeessa mukana olevissa yhteistyöyrityksissä. Toiminnan kehittämistyö on tapahtunut työryhmissä. Verkostoon valittiin mukaan sellaiset työssäoppimispaikat, joissa oli jo valmiiksi toimivat työssäoppimisjärjestelmät.

1. Ennen työssäoppimista

Opiskelija valmennetaan työssäoppimiseen omassa oppilaitoksessaan. Ennen työssäoppimisjakson alkua opiskelija ottaa yhteyden oman oppilaitoksensa työssäoppimista ohjaavaan opettajaan ja keskustelee mahdollisuudesta lähteä työssäoppimisjaksolle toiselle paikkakunnalle. Tämän jälkeen ohjaava opettaja keskustelee opiskelijaa opettaneiden opettajien kanssa ja varmistaa, että opiskelijalla on hyvät valmiudet tulla toimeen toisella paikkakunnalla.

Opiskelija hankkii itse työssäoppimispaikan verkostoon kuuluvista työpaikoista. Työssäoppimispaikat on esitelty verkoston www-sivuilla. Opiskelija kertoo työpaikkaan opintojensa vaiheen, työssäoppimisen tavoitteet sekä käytännön järjestelyt. Opiskelija ottaa itse yhteyttä myös toisen paikkakunnan ohjaavaan opettajaan. Tiedot opiskelija saa verkkosivuilta oman oppilaitoksensa opettajalta.

Toisen paikkakunnan ohjaava opettaja ottaa yhteyttä työssäoppimispaikkaan ja varmistaa ajankohdan ja käytännön järjestelyt. Opettaja käy työpaikkaohjaajan kanssa läpi opiskelijan tavoitteet sekä lähtötason, esimerkiksi opintojen vaiheen ja sen, mitä on siihen mennessä opiskeltu. Lisäksi keskustellaan mahdollisen ammattiosaamisen näytön suorittamisesta.

Opiskelija tutustuu työssäoppimisesta laadittuun verkkomateriaaliin oman opettajansa kanssa. Opiskelija täyttää työssäoppimisen koulutusopimuksen ja kirjaa liitteeksi omat työssäoppimisajan tavoitteensa henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman pohjalta. Opiskelijoille selvitetään omassa oppilaitoksessa käytännön järjestelyt, kuten ruokailujärjestelyt ja ilmoitusmenettelyt sairastumisen yhteydessä.

2. Työssäoppimisen aikana

Paikallinen ohjaava opettaja käy ensimmäisen työssäoppimisviikon aikana tapaamassa opiskelijaa ja työpaikkaohjaajaa tai on ainakin puhelimitse yhteydessä työpaikkaan. Näin hän varmistaa, että työssäoppiminen on lähtenyt hyvin käyntiin. Samalla tarkennetaan työssäoppimisen tavoitteita ja keskustellaan niistä sekä mahdollisesta ammattiosaamisen näytöstä.

Opiskelija perehdytetään työpaikalla suunnitelman mukaan ja perehdytetyt asiat kirjataan lomakkeeseen yhdessä työpaikkaohjaajan kanssa ensimmäisen viikon jälkeen. Täytetty lomake lähetetään paikalliselle opettajalle. Paikallinen opettaja ottaa työssäoppimisen puolivälissä yhteyttä työpaikkaohjaajaan ja keskustele työssäoppimisen aikaisesta ohjaus- ja arviointikeskustelusta.

Opiskelija ja työpaikkaohjaaja toteuttavat ohjaus- ja arviointikeskustelun yhdessä, dokumentoivat sen ja lähettävät dokumentoinnin paikalliselle opettajalle. Paikallinen opettaja lähettää ohjaus- ja arviointikeskustelun dokumentoinnin opiskelijan oman oppilaitoksen opettajalle.

Paikallinen opettaja käy työssäoppimispaikassa työssäoppimisjakson puolivälin jälkeen ja tekee seuraavat asiat

- sopii opiskelijan ja työpaikkaohjaajan kanssa mahdollisesta ammattiosaamisen näytöstä ja sen toteuttamisesta
- varmistaa työtehtävien tavoitteidenmukaisuuden ja opiskelijan palautteensaamisen
- sopii työssäoppimisen lopun arviointikeskustelun ajankohdan ja arviointiin valmistautumisen (lomakkeiden täyttäminen ja tulostaminen ennen arviointikeskustelua).

3. Työssäoppimisen lopussa

Paikallinen opettaja, opiskelija ja työpaikkaohjaaja käyvät arviointikeskustelut verkoston ja oppilaitosten omien linjausten mukaan. Opiskelija ja työpaikkaohjaaja antavat palautetta työssäoppimisesta verkoston sopiman lomakkeen avulla.

Paikallinen opettaja soittaa opiskelijan oppilaitoksen ohjaavalle opettajalle tai on verkon välityksellä yhteydessä häneen ja kertoo lyhyesti arvioinnin kulun ja arvosanat sekä palautteen.

4. Työssäoppimisen jälkeen

Opiskelija palauttaa työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näytön arviointilomakkeet oman oppilaitoksensa työssäoppimisen ohjaajalle sekä kertoo kokemuksistaan. Opiskelijan omaa työssäoppimista ohjaava opettaja ottaa yhteyttä toisen paikkakunnan ohjaavaan opettajaan. Arviointiin osallistunut opettaja soittaa tarvittaessa työpaikkaohjaajalle ja keskustelee palautteesta.

Työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistäminen

Kokemusten mukaan yhteistyöoppilaitokset ovat kehittäneet ja yhdenmukaistaneet työssäoppimisen arviointimenetelmiään verkostossa. Koulutusorganisaatioiden välisellä benchmarking-toiminnalla on edistetty oppilaitosten verkottumista ja työssäoppimisen käytäntöjen kehittämistä toisilta oppien. Kehittämistoiminnalla on luotu kansallisesti yhteneviä toiminta- ja arviointikäytäntöjä, joiden avulla opiskelijoiden työssäoppiminen yhtenäistyy ja tulosten vertailtavuus helpottuu.

Työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämistä varten laadittiin verkkosivut, joille sijoitettiin verkoston toimintaperiaatteet, työssäoppimiseen ja ammattiosaamisen näyttöihin liittyvät arviointimateriaalit sekä yhteistyöoppilaitosten ja työpaikkojen yhteystiedot. Sivustolla on työssäoppimiseen liittyvää materiaalia: lomakkeita, ohjeita, yritysesityksiä, mukana olevien oppilaitosten ja yhteistyökumppanien esittelyjä sekä kuvauksia toiminnasta.

Yhteinen materiaali yhdessä paikassa on mahdollistanut tavoitteiden ja arvioinnin kehittämisen yhtenäiseksi kokonaisuudeksi. Tällöin työssäoppimisen ohjaajat käyttävät samoja materiaaleja eri oppilaitosten työssäoppijoiden ohjauksessa. Työssäoppimisverkosto on vaikuttanut tähän yhtenäistämällä erityisesti pääkaupunkiseudun työssäoppimisen käytänteitä. Helppokäyttöisyyttä on lisännyt sivuston avoimuus, erillisiä tunnuksia ei tarvita. Kokemusten mukaan samanlainen työtapo sopii myös muille aloille.

Verkostoon kuuluvat oppilaitokset käyttävät materiaaleja työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen arvioinnissa. Verkko on avoin, ja sitä voivat hyödyntää muutkin oppilaitokset. Verkon osoite on <http://topverkko.edu.hel.fi>. Kehittämistä jatketaan osoitteessa www.tartuverkkoon.fi. Työssäoppimisen toimintamalli ja verkoston verkkosivut jäävät käyttöön yhteistyöoppilaitosten verkkosivuille. Varsinaisesta käyttöön ottamisesta päättävät oppilaitokset.

*Ravintolakoulu Perho
Verkottuva työssäoppiminen ja arviointi
83855*

2.3.4

Vertaisarvioinnin käyttäminen koulutusohjelmakohtaisten käytäntöjen kehittämisessä, esimerkkinä suun- ja hammashoidon koulutusohjelma

Työssäoppimisen käytäntöjen kehittämisessä on hyväksi koettu vertaisoppimisen menetelmä, jossa oppilaitosten opettajat ja työssäoppimispaikkojen edustajat kokoontuvat alakohtaisesti tarkastelemaan ja vertailemaan omia työssäoppimisen käytäntöjään ja kehittämään niitä edelleen. Jyväskylän ammattiopiston ja muutamien muun oppilaitoksen yhteistyönä on kehitetty sosiaali- ja terveysalan perustutkinnon suun- ja hammashoidon koulutusohjelman työssäoppimisen käytäntöjä erityisesti perehdyttämisen osalta.

Työssäoppimisen käytäntöjen kokoaminen, kehittäminen ja levittäminen on toteutettu seuraavilla toimenpiteillä:

1. yhteistyö- ja koulutuspäivien toteuttaminen yhteistyöoppilaitosten ja työelämäkumppaneiden kanssa
2. vertaisarviointikoulutus- ja vertaisarviointipäivän järjestäminen
3. perehdytyksen arviointivälineen laatiminen suun- ja hammashoidon koulutusohjelmaan
4. raportin kokoaminen työssäoppimisen hyvien käytäntöjen keruu- ja levitysprosessista
5. työssäoppimisen hyvien käytäntöjen (ja ammattiosaamisen näyttökäytäntöjen) levittäminen.

Yhteistyö- ja koulutuspäivät

Työelämän edustajille ja kehittäjille on järjestetty alueellinen yhteistyöiltapäivä Helsingin, Tampereen ja Jyväskylän oppilaitoksissa. Niissä keskusteltiin työpaikkojen kokemista hyvistä työssäoppimisen käytännöistä. Oppilaitosten edustajat kokosivat keskusteluja yhteen ja dokumentoivat ne.

Työelämän edustajille on järjestetty koulutus- ja yhteistyöpäivä vertaisarvioinnin periaatteista ja toteuttamisesta sekä työssäoppimisen ohjauksen kehittämisestä. Koulutus- ja yhteistyöpäivän alkuosa koostui ulkopuolisen asiantuntijan vetämästä yhteisestä vertaisarviointikoulutuksesta. Aamupäivän aikana vertaisarvioinnin kohteeksi valittiin työssäoppimisen perehdytys. Työelämän edustajat jatkoivat tulossa olevan vertaisarviointipäivän toteutuksen suunnittelua yhdessä projektityöntekijöiden kanssa.

Vertaisarviointipäivä

Vertaisarviointipäivä on järjestetty koko päivän tilaisuutena. Päivään on kutsuttu työpaikoilta sekä työpaikkaohjaajia että esimiehiä. Vertaisarviointipäivään kuuluu valmistautuminen, joka on ollut lyhyen esittelyn laatiminen työyhteisöstä ja vastaaminen etukäteen lähetettyihin työssäoppijan perehdytykseen liittyviin kysymyksiin.

Kysymykset olivat seuraavat:

- Mitä aloittavan ja jatkavan opiskelijan perehdytys tarkoittaa työyhteisössänne ja miten se toteutetaan?
- Arvioi, mitkä seikat sekä aloittavan että jatkavan opiskelijan perehdytyksessä toimivat hyvin ja missä olisi parannettavaa.
- Ongelmat/askarruttavat asiat opiskelijan perehdytyksessä.
- Mitä mielestäsi opiskelijan perehdytyksen onnistuminen edellyttää eri osapuolilta?
- Mitkä seikat edistävät, hidastavat tai estävät opiskelijan perehdytyksen toteutumista?
- Miten opiskelijan perehdytyksen toteutumista voisi jatkossa edistää?

Arviointipäivän aikana osallistujat esittelevät omaa työpaikkaansa työssäoppimisen näkökulmasta ja kertovat omien työpaikkojensa käytännöistä työssäoppijan perehdytyksen suhteen.

Perehdytyksen arviointiväline suun- ja hammashoidon koulutusohjelmaan

Alueellisten yhteistyöiltapäivien, vertaisarviointipäivän sekä projektityöntekijöiden yhteistyöpäivien tuloksena on laadittu työssäoppimisen perehdytyksen opaslehtinen arviointikohteineen. Siitä laaditaan myös verkkoversio. Arviointivälineessä on arvioinnin lomakesivu, selitesivu sekä perehdytyksen muistilista. Arviointivälineen avulla voi tarkistaa perehdytyksen toimivuutta. Samalla se toimii perehdytyksen laadun kehittämisen välineenä. Sekä työpaikkaohjaaja, opiskelija että opettaja voivat käyttää arviointivälinettä myös perehdytyksen tarkistuslistana.

Suun- ja hammashoidon koulutusohjelmakohtaisessa kehittämisessä löydettyjä työssäoppimisen perehdytyksen hyviä käytäntöjä levitetään alueellisesti työssäoppimispaikoilla järjestettävissä tilaisuuksissa. Arviointi- ja työssäoppimisen kehittämisen välineenä toimivan opas sopii myös muille aloille.

Tuloksena syntynyt Työssäoppimisen perehdyttämisen opas on saatavilla projektiin osallistuneiden oppilaitosten Internet-sivuilta osoitteista www.jao.fi, www.tao.fi sekä www.hesote.fi.

Jyväskylän ammattiopisto

Suhako-Top

86107

2.4

Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteistyö asiantuntijamallissa

Opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija ovat kaikki omalta osaltaan työssäoppimisen asiantuntijoita. Eri osapuolten asiantuntijuutta voi vahvistaa selvittämällä systemaattisesti eri osapuolten näkemyksiä ja kokemuksia työssäoppimisen ohjauksesta ja käsittelemällä niitä yhdessä. Oppilaitoskohtaisen työssäoppimisen suunnittelun asiantuntijatyöskentelymallissa työpaikkaohjaaja, opettaja ja opiskelija tuovat suunnitteluun omasta viitekehyksestään käsin paitsi osaamisensa, myös taustayhteisönsä odotukset, toiveet ja tavoitteet.

On tärkeää ottaa eri osapuolten kokemukset ja ajatukset työssäoppimisen suunnittelun lähtökohdaksi. Sitä varten voi koota eri osapuolten kokemia haasteita työssäoppimisesta. Esiin tulleet haasteet kootaan yhteen ja käsitellään opiskelijoiden, opettajien ja työpaikkaohjaajien yhteisissä tilaisuuksissa. Sen lisäksi esiin tulleisiin haasteisiin etsitään yhdessä ratkaisuja draaman avulla. Yhteisen tarkastelun kohteeksi voidaan ottaa jokin haasteellinen ohjaus-tilanne. Draaman avulla etsitään tilanteeseen parempia ratkaisuja. Mallista saa lisätietoa osoitteesta www.seurakuntaopisto.fi.

Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö

Oppia ohjaukseen – vaikuttavuutta verkostoihin – työssäoppimisen ohjaamisen uudet mallit ja käytännöt

85357

2.5

Työssäoppimisen portaalit ja rekisterit yhteistyön keinoina

Työssäoppimisen portaalit on koettu hyväksi apuvälineeksi työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämässä. Työssäoppimisen portaalit on laadittu alakohtaisiksi, alueellisiksi, koulutuksenjärjestäjäkohtaisiksi sekä oppilaitoskohtaisiksi.

Työssäoppimisen portaalit voivat koostua erityyppisistä sisällöistä kuten

- työssäoppimispaikkarekisteristä
- työssäoppimisjaksojen ajankohdista alueella
- erilaisista työssäoppimisen oppaista
- työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen toteutukseen liittyvistä lomakkeista
- opinnäytetöiden ”aihepankista”
- opintokokonaisuuksittain puretuista opetus suunnitelmista työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen näkökulmasta.

Työssäoppimisen rekisterit

Työssäoppimisen organisointia helpottaa, kun työssäoppimispaikoista kootaan tietokantoja. Rekisterit helpottavat opettajan ohjaustyötä ja opiskelijan työssäoppimispaikan valintaa. Työpaikkojen näkökulmasta rekisterit helpottavat työssäoppimispaikkana toimimista, kun yksittäisiä yhteydenottoja ei tule niin monta.

Työpaikkarekistereihin on koottu tietoja muun muassa seuraavista asioista:

- opintokokonaisuuksien tavoitteet työssäoppimiselle
- työssäoppimispaikan oppimismahdollisuudet
- työpaikan ja oppilaitosten yhteystiedot
- työssäoppimisen ajankohdat.

Työssäoppimisen rekisterin laatiminen

Erillinen työssäoppimisrekisteri voi olla osa verkossa olevaa portaalia, joka on työssäoppijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan käytettävissä. Kullekin osapuolelle on saatavilla sekä yhteistä että ryhmäkohtaista tietoa helpottamaan työssäoppimisen käytännön järjestämistä. Opiskelija voi saada vaivattomasti tietoa eri työssäoppimispaikoista työpaikkarekisterin avulla. Yrittäjät voivat ilmoittaa yhteystietonsa ja tiedot vapaina olevista työssäoppimispaikoistaan oppilaitoksille ja opiskelijoille saman rekisterin välityksellä. Opettaja voi hyödyntää rekisteriä toimiessaan opiskelijoiden ja työpaikkaohjaajien välisenä linkkinä.

Työpaikkaohjaajille rekisteri tuo helpotusta alueellisten ja alakohtaisten käytäntöjen yhdyntyessä sekä turhien yhteydenottojen vähentyessä. Yhteydenottojen vähenemiseen voi vaikuttaa varauskalenterilla. Varauskalenteriin opettajat merkitsevät työssäoppimispaikan varatuksi sen jälkeen, kun opiskelija on tehnyt työssäoppimispaikan kanssa sopimuksen jakson suorittamisen ajankohdasta.

Hyvän portaalin ja työssäoppimispaikkarekisterin ominaisuuksia ovat avoimuus ja selkeästi rajattu ja perusteltu tietosisältö. Perus- ja yhteystietojen lisäksi työpaikoista on oltava alakohtaisesti tarpeellisia lisätietoja. Kehittyneessä työssäoppimisen rekisterissä on tietoa siitä, mitä työssäoppimispaikassa voi oppia.

Hyvät työssäoppimisen sivustot ja rekisterit parantavat työssäoppimisen laatua, tekevät työssäoppimista näkyväksi ja lähentävät työssäoppimisen järjestämiskäytäntöjä. Sivusto- ja rekisteriarviointi sekä sisällön tuottaminen syventävät opettajien ja työpaikkaohjaajien tietoisuutta työssäoppimisen käytäntöjen järjestämisestä. Lisätietoja saa Opetusalan koulutuskeskuksen Internet-sivuilta osoitteesta <http://www.opeko.fi/topareena/arviointi2.htm>. Kehittämisyhteistyössä opettajien ja työpaikkaohjaajien kesken rakennetaan yhteistä työssäoppimisen kieltä.

Tietojen kerääminen rekisteriin ja sopimukset työpaikkojen kanssa

Rekisterin keräämiseksi opettajat voivat koota tietoja työpaikoista työpaikkakäynneillään. Yksi tärkeä esille noussut asia on se, että työpaikkojen mukanaolosta rekisterissä on tehtävä sopimukset. Ennen kuin yrityksen tietoja pannaan rekisteriin, yritykseltä on kysyttävä lupa siihen. Luvan voi dokumentoida esimerkiksi työssäoppimisesta tehtävään sopimukseen.

Tiedon levittäminen rekisteristä

Kehitettyjen käytäntöjen levittämisen tapoja voivat olla:

- rekisterien esittelyt osana työpaikkaohjaajien perehdytystä
- alueelliset infotilaisuudet ja yhteistyöillat, joissa on mukana opettajia ja alan yrittäjiä
- informaation levittäminen alan yhteistyöjärjestöjen kautta
- infotilaisuudet oppilaitoksissa
- sähköposti ja www-sivut (www.opeko.fi/topareena)
- rekisterien ”käyntikortit”
- levittämisseminaarit.

Rekisterien päivittäminen

Keskeiseksi haasteeksi rekistereissä on havaittu niiden päivittäminen. Sen osalta on tärkeää jakaa vastuu: tekeekö päivityksen esimerkiksi oppilaitoksessa nimetty vastuuhenkilö vai pääsevätkö työpaikat itse muuttamaan omia tietojiaan? Varaustietojen päivittäminen on koettu pulmalliseksi erityisesti isoissa useiden oppilaitosten yhteisissä rekistereissä.

*Opetusalan koulutuskeskus Opeko
Top-Areena
84643*

2.6 Verkkosivujen arviointityökalu

Eri koulutuksen järjestäjien ja oppilaitosten työssäoppimisen portaalien yhtenäistämiseen on kokemusten mukaan tarvetta. Opetusalan koulutuskeskuksessa on laadittu arviointisabluuna olemassa olevien verkkosivujen arvioimiseksi ja tarkistuslistaksi. Arviointisabluuna on suunnattu oppilaitosten kehittäjille tai opettajille, jotka suunnittelevat työssäoppimisen www-sivujen kehittämistä.

Arviointisabluunan tarkoituksena on tukea työssäoppimisen www-sivujen laatimista ja toimia tarkistuslistana kehittämistä varten. Arviointisabluuna on laadittu vertailemalla olemassa olevia

oppilaitosten Internet-sivustoja. Tavoitteena on myös, että sivus-
tomuuksilla tuetaan työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistä-
mistä.

Esimerkkejä verkkosivujen arviointisabluunan kysymyksistä:

1. *Selviääkö sivustostanne*

- mitä sivuillanne haluatte sanoa?
- kenelle sivut on tarkoitettu?
- miten viestinne on esitetty ajatellen sen kohderyhmää?

2. *Onko sivuillenne asetettu konkreettisia tavoitteita*

- sisällöistä?
- palveluista?

3. *Onko sivuillanne*

- yhteydenottolomakkeita?
- sopimuslomakkeita?
- arviointilomakkeita?
- työpaikkarekisteri?

4. *Oletteko tehneet TOP-sivuja suunnitellessanne yhteistyötä*

- muiden oppilaitosten kanssa?
- TOP-Areenan kanssa?

*Työssäoppimisen sivustojen suositusluonnoksia
– virikkeitä parannuksiin*

Teemat

Sivuston kokonaisuus

Rakenteelliset suositukset ja valinnat

Sisällölliset suositukset ja valinnat

Terminologiset suositukset ja valinnat

Tyylilliset suositukset ja valinnat

Tekniset suositukset ja valinnat

Linkkisuositukset

TOP-sivuston luomisen, ylläpidon ja päivityksen
organisointi

Arviointisabluuna on Opetusalan koulutuskeskuksen verkko-
sivuilla osoitteessa www.opeko.fi/topareena/kehittaminen.htm.
Sivulla on myös linkki suositusluonnoksiin ja www-sivujen kehit-
tämispas.

Opetusalan koulutuskeskus Opeko
TOP-areena – työssäoppimisen yhteiset käytännöt
84643

3

TYÖSSÄOPPIMISEN ORGANISOINTI

Työssäoppimisen organisointia, ohjaamista ja arviointia helpottaa, kun koulutuksen järjestäjä on miettinyt ja kirjannut riittävän yhtenäiset toimintatavat ja tiedottanut niistä. Tässä luvussa käsitellään työssäoppimisen organisointiin kehitettyjä toimintamalleja.

3.1

Oppilaitoskohtainen työssäoppimisen organisointi

Työssäoppimisen organisointiin, suunnitteluun ja toteutukseen on kehitetty oppilaitoskohtaisia välineitä seuraavasti:

- koulutusohjelmakohtaiset työssäoppimisen järjestämissuunnitelmat (maatilatalous, kalatalous, luontoala, ympäristöala) sekä niiden pohjalta malli siitä, mitä asioita työssäoppimisen järjestämissuunnitelman on sisällettävä.
- hyvän työssäoppimispaikan kriteerit -arviointiväline
- työssäoppimisen työturvallisuusmateriaali, työssäoppimispaikan työturvallisuuskartoituslomake sekä työssäoppimisen työturvallisuuden tiedonkulkumalli
- työssäoppimisen verkkosivut
- työssäoppimisen rekisteri.

Kehittämisen pohjaksi koottiin ensin yhteen kaikki olemassa olevat työssäoppimisen ohjeistus- ja lomakemateriaalit.

Työssäoppimisen järjestämissuunnitelmat

Työssäoppimisen järjestämissuunnitelmiin on kuvattu opintojen ja työssäoppimisen jaksotus koko opiskelujalle. Palautetta varten työssäoppimisen sisällöt aukaistiin yhdessä työelämän edustajien kanssa. Heidän kanssaan suunniteltiin työssäoppimisen ajoitus mahdollisimman sopiviin ajankohtiin. Työssäoppimisen järjestämissuunnitelmat on laadittu koulutusohjelmakohtaisina hevestalouden, kalatalouden sekä luonto- ja ympäristöalan perustutkintoihin. Järjestämissuunnitelmista on koottu myös yhdistelmäversio, jossa kuvataan keskeiset periaatteet.

Järjestämissuunnitelmissa on määritelty seuraavat seikat:

1. Työssäoppimisen tavoitteet
2. Työssäoppimisen säädökset
3. Muodollinen järjestäminen
4. Työssäoppimisen paikat ja niiden hankinta
5. Työssäoppimisen ohjaus
6. Työssäoppimisen jaksotus, sisällöt ja edeltävät opinnot
7. Työssäoppimisen käytännön toteutus
8. Työssäoppimisen arviointi
9. Työssäoppimiseen ja sen arviointiin ohjaaminen ja kouluttaminen
10. Liite 1. Työssäoppimiseen liittyvä lainsäädäntö
11. Liite 2. Työssäoppimisen ohjaamisen aikataulutus
12. Liite 3. Työssäoppimisen jaksotus ja sisällöt
13. Liite 4. Opetussuunnitelman toteuttaminen työssäoppimisessa
14. Liite 5. Osaamistavoitteet ennen työssäoppimisjaksoa
15. Liite 6. Työturvallisuuspassi
16. Liite 7. Hyvän työssäoppimispaikan kriteerit eri koulutusohjelmissa.

Työssäoppimisesta on kerätty säännöllistä palautetta eri toimijoilta ongelmakohtien löytämiseksi ja työssäoppimisen toteutuksen kehittämiseksi. Sitä varten laadittiin lomakkeet ja kysymykset opiskelijalle, opettajalle ja työpaikkaohjaajalle. Tämä loi hyvän pohjan koulutusohjelmakohtaisten työssäoppimisen järjestämissuunnitelmien laatimiselle.

Alakohtaiset erityispiirteet otetaan huomioon suunnittelussa. Esimerkiksi luonnonvara-alalla on tärkeää ottaa huomioon sopivien työssäoppimispaikkojen lisäksi myös työssäoppimisen sopiva ajankohta. Kesäajan työssäoppimista kokeiltiin, ja se todettiin välttämättömäksi tekijäksi eräiden keskeisten sisältöjen oppimisessa. Näitä sisältöjä olivat esimerkiksi kasvinsuojelutyöt, rehunkorjuutyöt, eläinten kesäaikainen hoito sekä eri asiakasryhmien kanssa toimiminen.

Hyvän työssäoppimispaikan kriteerit

Tavoitteena on ollut määritellä kriteerit sopivalle työssäoppimispaikalle työssäoppimisjaksoittain. Ne tukevat työssäoppimisen suunnittelua ja työssäoppimispaikan valintaa.

Hyvän työssäoppimispaikan kriteereissä työssäoppimispaikat jaotellaan opintokokonaisuuksittain ja työssäoppimisjaksoittain. Kriteerejä varten on kerätty työpaikkaohjaajien ja opettajien ajatuksia erilaisissa työssäoppimisen kehittämisen tilaisuuksissa, kuten työpaikkaohjaajien koulutuksissa. Hyvän työssäoppimispaikan kriteereissä on otettu huomioon se, että vaikka kaikissa työssäoppimispaikoissa ei ole mahdollista saavuttaa kiitettävän tason kriteereitä, opiskelija voi saavuttaa ne työpaikkojen verkostoa hyväksikäyttäen. Jokaiselle työssäoppimisjaksolle on luotu tavoitteet ja työpaikoille niitä vastaavat vaatimukset. Ammattiosaamisen näytöt tehdään työpaikassa, jossa opiskelijan on mahdollista päästä kiitettävään tasoon.

Työssäoppimisen työturvallisuuden tiedonkulkumalli ja työturvallisuusmateriaali

Tiedonkulkumallissa kuvataan työssäoppimisen työsuojeluun ja -turvallisuuteen liittyvät asiat, esimerkiksi sopimus työssäoppimisesta ja se, kenelle tieto jaetaan.

Tiedonkulun kannalta käsiteltäviä asioita ovat:

- tiedot työssäoppimispaikoista
- sopimus työssäoppimisesta
- ilmoitus työssäoppijoista
- ilmoitus työturvallisuuslain mukaisesta vastuusta
- ilmoitus opiskelijan valmiuksista työssäoppimiseen
- ilmoitus työn edellyttämistä ammattitaitovaatimuksista ja työn erityispiirteet
- kiellettyjä töitä koskevat poikkeusluvut
- työssäoppimispaikkojen riskienkartoitustiedot
- tapaturmailmoitukset
- läheltä piti -tilanteet.

Jokaisen asian kohdalla on mainittu, mihin kyseinen tieto tulee toimittaa ja miten. Työssäoppimispaikkojen riskienkartoitustiedot toimitetaan työssäoppimispaikkaan ja oppilaitokseen. Tapaturmailmoitukset ilmoitetaan vakuutusyhtiöön, työsuojelupiiriin ja poliisille. Lisäksi on mainittu, mihin tiedot arkistoidaan, sekä ilmoitettu, mitkä lomakkeet tulee täyttää. Lisäksi luetellaan työssäoppimisen työturvallisuutta koskevia lait.

Edellä mainitut luonnonvara-alan työssäoppimisen toteuttamismalli, koulutusohjelmakohtaiset työssäoppimisen järjestämismallit ja hyvän työssäoppimispaikan kriteerit on otettu käyttöön Koulutuskeskus Salpauksessa. Kaikki kehitetyt välineet ja materiaalit on koottu CD-levylle.

Keskeinen levittämistapa on ollut työssäoppimisen mallin ja välineiden esittely alakohtaisilla kehittämispäivillä. Mallia on levitetty alan oppilaitoksille valtakunnallisesti. Valtakunnallista levittämistä varten on järjestetty sekä materiaalin että rekisterihankkeen osalta koulutusta. Mallit muokkautuvat ja ovat jo muokkautuneet havaittujen kehitystarpeiden mukaisesti. Lisätietoja ja aineistot ovat saatavilla oppilaitoksesta.

*Koulutuskeskus Salpaus
Maatalousalan, kalatalouden ja luonto- ja ympäristöalan
työssäoppimisen kehittäminen
83409*

3.2 Työpaikka-analyysi

Työssäoppimisen laadun varmentamiseksi on tärkeää, että koulutuksen järjestäjällä on käytössä malli, jolla selvitetään, mitä työssäoppimispaikoissa voi oppia. Sen pohjalta voidaan laatia rekisteri siitä, missä työpaikoissa voi oppia tavoitteiden mukaisia asioita. Työpaikka-analyysin tavoitteena on tarjota opettajalle ja opiskelijalle mahdollisuus valita työssäoppimispaikka, jossa laaditut opintokokonaisuuden tavoitteet työssäoppimisessa on mahdollista saavuttaa. Työpaikka-analyysien tekemiseen käytännössä on monia tapoja. Keski-Pohjanmaan koulutusyhtymässä tehtiin sähköinen malli työpaikka-analyysistä. Siinä lähdetään liikkeelle opintokokonaisuuksien tavoitteista, ja niiden pohjalta selvitetään työpaikkojen oppimismahdollisuudet. Työpaikka-analyysin näyte on kuviossa 2.

Tavoite: Opiskelija osaa käyttää ihon ja hiuksen anatomiaa ja fysiologia hoitotyössä sekä ymmärtää elintapojen ja ravinnon vaikutukset hiusten hoidossa. Tunnistaa erilaisia hiusten vaurioita ja hiuspohjan sairauksia. Osaa käyttää ja suositella erilaisia hiusten pesu- ja hoitotuotteita. Toimii asiakaskeskeisesti oikeaa työturvallisuutta ja hygieniää noudattaen.

Yrityksissä on mahdollista toteuttaa merkityt kohdat!

ARVIINTIKOHDE	208	209	210	211	212	213	214	215	216	217	218	219	220	221	222	223	227
HOITOJEN JA TUOTTEIDEN TUNTEMUS																	
mahdollisuus tehdä yksinkertaisia hoitoja	●	●	●		●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	
mahdollisuus tehdä erikoishoitoja	●	●	●	●		●			●	●		●	●	●	●	●	●
yrityksessä käytössä erilaisia hoitotuotteita	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
HYGIENIA																	
yrityksessä desinfiointiin käytettävä laite									●		●	●	●				●
yrityksessä desinfiointiin käytettävät tuotteet	●	●	●	●	●	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●
TUOTE-, LAITE- JA VÄLINETUNTEMUS JA KÄYTTÖ																	
yrityksessä käytössä lämpösäteilijä	●	●	●	●	●		●	●	●	●	●	●	●	●	●	●	
yrityksessä käytössä eikoishoitolaite (esim. laser, lymfa)			●										●			●	
yrityksessä käytössä erikoishoitosarja	●	●	●	●	●	●				●		●	●	●	●	●	●

Kuvio 2. Työpaikka-analyysin kuvaamisen malli

(Numerot ovat yrityksiä. Pallo kuvaavat sitä, mitkä sisällöt kussakin yrityksessä on mahdollista oppia.)

Työpaikka-analyysin on havaittu vaikuttavan työssäoppimisen laatuun siten, että sitä käytettäessä työssäoppimispaikan valinta on vastannut aiempaa paremmin työssäoppimiselle asetettuja tavoitteita. Malli on käytössä edelleen, ja sen vastuuhenkilöinä ovat kunkin työssäoppimisjakson ohjaavat opettajat ja koulutuspäälliköt.

Analyysejä hyödynnetään ammattiosaamisen näyttöjen toteuttamisessa. Välineet ovat levinneet koulutuksen järjestäjän sisällä, sillä muutkin kuin projektin toimenpiteisiin kuuluvat koulutusohjelmat ovat ottaneet kehitellyt välineet käyttöönsä. Lisätietoja: www.tarve.kpedu.fi/.

Keski-Pohjanmaan koulutuskuntayhtymä
TARVE – Työssäoppimisen arviointi ja evaluointi

83410

3.3

Projektimaisen työssäoppimisen malli

Projektimainen työssäoppiminen voi olla vaihtoehto työssäoppimisjaksoittain toteutettavalle työssäoppimiselle. Siinä opiskelija toteuttaa työssäoppimisen aikana suunnitellun laajan tehtäväkokonaisuuden.

Seurakuntaopistossa on kokeiltu projektimaisen työssäoppimisen mallia. Siinä opiskelijalla on ohjatusti vastuu työssäoppimisen aikana toteutettavasta tehtäväkokonaisuudesta. Projektimaista työssäoppimista on kokeiltu lukuvuoden mittaisessa kerhotoiminnan ohjaamisen ja kehittämisen hankkeessa. Opiskelijat vastasivat kerhotoiminnasta itsenäisesti, mutta saivat ohjausta kerhon suunnitteluun ja ohjaamisen viikoittain. Kerho-ohjauksen lisäksi heidän vastuulleen kuului ainakin yhden isomman kerhotoimintaan liittyvän tapahtuman suunnittelu ja toteutus yhteistyössä nuorisotoimen muiden työntekijöiden kanssa.

Esimerkiksi Perheasiain neuvottelukeskus järjesti kolmen illan luentosarjan seksuaalisuuskasvatuksesta. Luentojen ajaksi suunniteltiin ohjattua toimintaa lapsille. Sitä varten kokenut työntekijä sekä lapsi- ja perhetyön perustutkinnon ryhmän vastuuopettaja tekivät yhdessä suunnitelman projektimaisen työssäoppimisen kokeilun toteuttamisesta. Opiskelijaryhmä toteutti projektimaisen työssäoppimisen kolmen kuukauden ajanjaksolla.

Lastenohjaajaopiskelijat jaettiin kolmeen ryhmään. Yksi ryhmä vastasi lasten ohjaustoiminnasta, ja kaksi ryhmää osallistui luennolle. Moodle-oppimisympäristöön luotiin oppimisalusta, jonne luennolle osallistuneet referoivat illan luennon ja aiheen käsittelyä jatkettiin yhteistoiminnallisesti oppien. Lastenohjaukseen osallistuva ryhmä oppi lasten ja vanhempien kohtaamista sekä lasten ohjaukseen ja huolenpitoon liittyviä asioita. Moodlen virtuaalikalvissa opiskelijat kävivät keskustelua projektin aikana kertyneistä oppimiskokemuksistaan.

Projektimaisesta työssäoppimisesta on saatu hyviä kokemuksia. Mukana olevat opiskelijat ovat kokeneet, että tämä on heidän oma juttunsa, josta he itse ovat vastuussa. He kokevat työssäoppimisen olevan oikeaa työtä, jonka kautta voi oppia asioita uudella tavalla. Tärkeäksi on muodostunut ohjauksen toimivuus, vaikka ohjaaja ei ole läsnä samalla tavoin kuin perinteisessä työssäoppimisessä. Projektimainen työssäoppiminen sitoo työpaikalla ohjausresurssi- ja mutta tuo samalla myös joustavuutta eri tavalla kuin erilliset jaksot. Opiskelijan näkökulmasta projektimaisen työssäoppimisen kautta voi oppia projektiosaamista syvällisemmin kuin irrallisten kokonaisuuksien kautta. Pitempikestoisessa kokonaisuudessa on mahdollisuus oppia työelämätaitoja ja sitoutumista toisella tavalla

kuin lyhyemmillä jaksoilla. Projektimaisen työssäoppimisen on havaittu lisäävän myös koulutuksen työelämälähtöisyyttä.

Keskeiset haasteet ovat liittyneet projektimaisuuden liittämiseen osaksi oppilaitoksen toimintaa. Ammattiosaamisen näytöt liitetään jatkossa myös projektimaisiin työssäoppimisjaksoihin. Ohjaamisen käytänteet ja mallit pitää myös ajatella uudestaan, ja oppilaitoksen, opiskelijan ja työpaikan vastuut ja tehtävät pitää selkeyttää.

*Suomen Kirkon Seurakuntaopiston Säätiö
Oppia ohjaukseen – vaikuttavuutta verkostoihin
– työssäoppimisen ohjaamisen uudet mallit ja käytännöt
85357*

3.4

Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen työssäoppimispainotteisesti

Ammatilliseen koulutukseen on kehitetty vaihtoehtoisia perustutkinnon suorittamisen malleja, joissa työssäoppimisen määrää on lisätty. Tavoitteena on ollut mahdollistaa opiskelijan yksilölliset valinnat.

Työssäoppimista painottavat koulutusmallit mahdollistavat

- joustavat tavat tutkintojen tavoitteiden saavuttamiseen
- opiskelun tukemisen sellaisten opiskelijoiden osalta, joille perustutkinnon suorittaminen normaalissa koulutuksessa on erityisen tuen tarpeen tai muiden syiden vuoksi hankalaa
- koulutuksen toteuttamisen normaalia ryhmäkokoja pienemmille ryhmille ja
- koulutuksen sellaisille aloille, joissa koulutustarve on vähäinen.

Työssäoppimispainotteista opiskelua on kehitetty Jyväskylän ammattiopistossa ja Turun ammatti-instituutissa. Jyväskylän ammattiopistossa on kehitetty koulutuksenjärjestäjäkohtaista mallia, ja Turun ammatti-instituutissa käytäntöjä on kehitetty kuuden eri oppilaitoksen yhteistyönä.

Turun ammatti-instituutissa on laadittu verkkojulkaisu työvaltaisen koulutuksen käytännöistä. Se on saatavilla osoitteesta www.tyovalta.fi.

Seuraavaksi kuvataan työssäoppimispainotteisen opiskelun suunnittelua ja toteuttamista.

Työssäoppimispainotteisen opiskelun suunnittelussa on tärkeää selvittää

- miten opiskelijan oppimispolku rakentuu oppilaitoksessa ja työpaikoilla
- miten työssäoppimista opinnollistetaan
- miten yhteydenpitoa työpaikan ja oppilaitoksen ja opiskelijan välillä toteutetaan, esimerkiksi tietoverkkojen hyödyntäminen yhteydenpidossa
- miten tutkinnon tavoitteiden saavuttaminen varmennetaan
- mitä oppimisympäristönä toimivalta työpaikalta edellytetään.

Jyväskylän ammattiopistossa mukana olevien oppilaitosten vastuhenkilöt ja projektipäällikkö suunnittelivat mallia yhdessä. Suunnittelukokouksissa linjattiin, arvioitiin ja kehitettiin toimintaa. Eri tutkinnoissa kokeiltuja käytäntöjä levitettiin muiden tutkintojen käytettäväksi. Lisäksi mallin kehittäjät kokoontuivat alakohtaisesti tarpeen mukaan. Alakohtaisia kehittämistapaamisia oli 2–3 kertaa/ala/lukukausi.

Työssäoppimispainotteisessa opiskelussa tutkintotavoitteiden toteutuminen pitää varmistaa

- valitsemalla työssäoppimispaikat vastaamaan opittavaa asiaa (työpaikka-analyysit/auditoidut työpaikat)
- kouluttamalla työpaikkaohjaajat (perus- tai täydennyskoulutus)
- mallintamalla koulutusohjelma työssäoppimispainotteiseksi tukemalla oppimista oppimispäiväkirjalla/reflektointi
- tukemalla oppimista ohjaamalla opiskelijaa muun muassa tavoitteiden asetteluun
- tarjoamalla opiskelijalle vertaistukea (muun muassa verkko-ohjaaminen/keskustelu)
- tukemalla opiskelijaa ottamaan vastuu omasta oppimisestaan.

Mallin kuvaamisessa hyödynnettiin opetussuunnitelman tutkintokohtaisten osien kuvauksia. Suunnitelmasta näkyvät koko tutkinnon kolmen vuoden rakentuminen, työssäoppimisen ajankohdat ja ammattiosaamisen näyttöjen suunnitellut ajankohdat.

Mukana olleiden perustutkintojen opetussuunnitelman tutkintokohtaiset osat analysoitiin ja niistä etsittiin sisällöt, joita voi oppia työpaikalla. Työssäoppiminen on opinnollistettu määrittelmällä selkeästi opetussuunnitelman tavoitteiden mukaiset työtehtävät, joita opiskelija voi työpaikalla tehdä ja oppia ja jotka ovat opetussuunnitelman tavoitteiden mukaisia. Ne sisällöt, joita työpaikalla ei voi oppia, on opetettu oppilaitoksessa.

Opiskelijan oppilaitoksessa tapahtuvan opiskelun ja työpaikalla tapahtuvan opiskelun rytmi on määritelty tutkintokohtaisesti. Mallin mukaan opiskelijat ovat työssäoppimassa joko yhden jakson tai kaksi jaksoa (6 tai 12 viikkoa) peräkkäin. Työssäoppimisjakson pituuteen vaikuttaa muun muassa opiskelijan aikaisempi työkokemus ja osaaminen. Osa opiskelijoista on useamman työssäoppimisjakson samassa työpaikassa. Osa vaihtaa jokaiselle jaksolle työpaikkaa sen mukaan, millaisia töitä työpaikalla voi tehdä ja oppia ja miten se parhaiten tukee opiskelijan henkilökohtaisen opiskelusuunnitelman toteutumista. Jaksojen niputtamisen idea nousi esiin työpaikoista. Haasteellista mallissa on yksilöllisen opinpolun laatimiseen perustuvan opiskelutavan mallintaminen ja laajentaminen koskemaan suurempia opiskelijamääriä. Vaihtoehtoista koulutusmallia kokeiltiin Jyväskylän ammattiopiston kolmessa eri oppilaitoksessa kuudessa eri perustutkinnossa. Jyväskylässä työssäoppimista painottavan opinpolun laatiminen eri tutkintoihin on onnistunut hyvin, eikä siihen tarvita lisäpanostusta.

Oppimistehtävät

Työssäoppimispainotteinen opiskelu suunnitellaan yhteistyössä opettajien, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden kesken. He suunnittelevat oppimispolun, työssäoppimisessa toteutettavat oppimistehtävät, valinnaiset opinnot ja opinnäytetyön. Opintojen ohjaamisessa ja yhteydenpidossa hyödynnetään verkkoympäristöä. Mallin kehittelyn alussa opiskelijoille annettiin erilaisia oppimistehtäviä työssäoppimisjakson ajalle, mutta saatujen palautteiden perusteella ylimääräisistä tehtävistä luovuttiin. Tehtävät koettiin irrallisiksi työn tekemisestä ja työn oppimisesta, ja ne kuormittivat opiskelijaa, työpaikkaohjaajaa ja opettajaa. Myös erilaista rytmitystä – esimerkiksi neljä päivää viikossa töissä ja yksi päivä koululla tekemässä ohjatusti tehtäviä – työssäoppimisyksikköön kokeiltiin. Tämä rytmitys koettiin oppimisen kannalta hankalaksi, koska kokonaiskuvan saaminen työviikosta vaikeutui ja oppimistehtävät jäivät irrallisiksi.

Oppimistehtävien laajuuteen, määrään ja sisältöön pitää kiinnittää huomiota. Jos oppimistehtäviä käytetään, ne eivät saa jäädä irralleen työn tekemisestä.

Verkon käyttö

Verkkoympäristöä hyödynnetään materiaalipankkina ja tiedonvälityksessä, tehtävien tekemisen paikkana ja keskustelualustana. Opiskelijoiden kanssa käydään ennakoon läpi verkkonkäyttömahdollisuudet ja sen pohjalta ratkaistaan verkon käyttö. Keskusteluteemoista osa on kaikille samoja. Teemoja on yksi viikossa. Kaikkien verkkoa käyttävien opiskelijoiden on otettava osaa verkkokeskusteluihin. Opettajalla on keskeinen rooli keskustelun käynnistämisessä ja ylläpitämisessä. Hän suunnittelee teemat ja sijoittaa ne verkkoon. Sen lisäksi opiskelijat saavat tuoda omia teemojaan keskustelualustalle, ja näin heillä on mahdollisuus saada tukea toisilta opiskelijoilta ja opettajalta. Verkossa opiskelevat ryhmät ovat kooltaan 5–10 opiskelijan ryhmiä.

Työpaikkojen perehdyttäminen

Työpaikkaohjaajan rooli opiskelijan opastajana ja ohjaajana korostuu. Ohjaajan rooli on tärkeä oppimisen edistäjänä ja mahdollistajana. Työpaikkoja perehdytettiin työssäoppimiseen kutsumalla jokaisen mukana olleen koulutusohjelman aktiivinen työssäoppimispaikka koulutusiltpäiviin. Tilaisuuksissa suunniteltiin yhteistyötä. Työpaikoille järjestettiin neljä erillistä koulutusiltaa, joiden teemoina olivat mallin kehittelyn idea ja ammatillinen koulutus, työssäoppiminen ja edellytykset työssäoppimiselle työpaikan ja opetussuunnitelman näkökulmasta, ammattiosaamisen näytöt sekä palautepäivä.

Opiskelijan päätös

Opiskelijalla on oltava riittävästi tietoa työssäoppimista painottavan opiskelutavan asettamista vaatimuksista ja mahdollisuuksista, jotta hän osaa tehdä itselleen sopivan ratkaisun. Opiskelijan päätöksen työssäoppimista painottavasta opiskelutavasta täytyy olla oppilaitoksen tiedossa viimeistään ensimmäisen opiskeluvuoden keväällä. Silloin opiskeluryhmien muodostaminen toiselle opiskeluvuodelle voidaan tehdä riittävän ajoissa vuosisuunnittelun kanalta. Jotta opiskelija voisi tehdä päätöksen työssäoppimispainotteisesta opiskelusta, kokemus työssäoppimisesta on suositeltava.

Kokemusten mukaan työssäoppimispainotteinen opiskelu soveltuu hyvin

- motivoituneelle, itsenäiselle ja oma-aloitteiselle opiskelijalle
- hiljaiselle ja aralle opiskelijalle (työssäoppimispaikan valinta!)
- tekemällä oppivalle opiskelijalle (opitaan ja näytetään osaaminen tekemällä)
- oppilaitosopiskelusta syrjäytymisvaarassa olevalle opiskelijalle
- lahjakkaalle tai erityistä tukea tarvitsevalle opiskelijalle (yksilöllistäminen)
- maahanmuuttajalle (mallioppiminen)
- lukion tai toisen ammatillisen perustutkinnon suorittaneelle opiskelijalle
- työkokemusta hankkineelle opiskelijalle.

Työssäoppimispainotteinen opiskelu ei sovellu hyvin opiskelijalle, joka tarvitsee paljon koulun tarjoamia tukipalveluita tai on ryhmästä tai kavereista riippuvainen.

Opettajan ja opiskelijan roolit

Malli vaatii kokemusten mukaan opettajalta seuraavia asioita:

- työelämäosaamista ja -tuntemusta
- yhteistyökykyisyyttä ja joustavuutta
- sitoutuneisuutta, ohjaavaa työtettä
- perustutkinnon laajaa tuntemusta
- arviointiosaamista (ammattiosaamisen näytöt keskeisenä arviointimenetelmänä)
- organisointi- ja suunnittelutaitoja (”hopsaaminen” arkipäivää)
- viestintätaitoja ja monipuolisten viestintäkanavien hyödyntämistä (puhelin, verkko, sähköposti).

Työssäoppimista ohjaavien opettajien opetussuunnitelmatuntemus, työelämätuntemus ja laaja yhteistyö työelämän kanssa ovat työssäoppimisen mallin onnistumisen kannalta keskeisiä edellytyksiä. Arviointitapana ammattiosaamisen näytöt sopivat hyvin työssäoppimisen malliin. Opetussuunnitelman tavoitteiden saavuttamista voidaan luontevasti arvioida työssäoppimispaikoissa ammattiosaamisen näytöillä.

Oppilaitokselta työssäoppimisen malli vaatii seuraavia asioita:

- selkeitä ohjeita ja toimintatapoja työssäoppimisen järjestämiseen
- tiedotusta mallista ja siihen hakeutumisesta sekä henkilöstölle että opiskelijoille: informaatiolla on keskeinen merkitys opiskelijan sitoutumiseen
- koulutusohjelman mallintamista työssäoppimista painottavaksi
- opiskelijoiden ohjaamista ja HOPSin mallintamista
- opettajien ja työpaikkaohjaajien kouluttamista.

Kokemuksia

Mallin kokeiluissa huomattiin, että työpaikka-analyysit, koulutetut työpaikkaohjaajat sekä opiskelijoiden hyvä perehdyttäminen työssäoppimisyksikköön, sen tavoitteisiin ja arviointiin luovat edellytykset onnistuneelle työssäoppimisen lisäämiselle.

Kokeilujen perusteella oppimispäiväkirjan pitäminen työssäoppimisyksikön aikana osoittautui hyväksi käytännöksi. Oppimispäiväkirja toimi oman reflektoinnin apuna ja itsearvioinnin välineenä. Tietoverkossa olevan oppimisalustan hyödyntämistä oppimistehtävien välittämiseen ja tekemiseen ei koettu hyvänä käytäntönä. Se toimi kuitenkin erittäin hyvin keskustelualustana kaikilla niillä opiskelijoilla, joilla oli mahdollisuus käyttää tietoverkkoa. Verkossa käyty opettajan ohjaama ja teemoittama keskustelu tuki ja suuntasi opiskelijoiden oppimista samalla kun verkkokeskustelu tarjosi opiskelijoille mahdollisuuden vertaistukeen ja oman oppimisen reflektointiin.

Koulutusmalli sopii kaikkiin tutkintoihin eikä ole alakohtaisesti eriytyvä. Sitä vastoin vaihtoehtoinen koulutusmalli ei sovi kaikille opiskelijoille, ja opiskelutavan mukanaan tuomista haasteista ja vastuista on annettava opiskelijoille tarpeeksi informaatiota. Opiskelutavan opiskelijakohtaista sopivuutta tulisi pohtia riittävästi.

Mallista on saatu hyvää palautetta ja tuloksia niin opiskelijoilta, opettajilta kuin työpaikoiltakin. Työnantajien palautteen perusteella enemmän työssäoppimalla opiskelevilla on ollut parempi ote työhön ja esimerkiksi vastuullisuus on ollut paljon suurempaa. Työssäoppimista painotettaessa ei kuitenkaan pidä unohtaa, että vertaiskeskustelua on hyvä tarjota. Ensimmäisen toimintavuoden ja eri puolilta saadun palautteen perusteella opetussuunnitelman perusteiden mukaista opetusta näyttää olevan mahdollista toteuttaa myös työssäoppimista painottaen. Tämän mallin ja oppisopimuksen toteutuksen välillä on vain pieni ero.

Työpaikkaohjaajien ja opettajien palautteiden mukaan malli antaa opinnoille työelämävastaavuutta, luo verkostoja työpaikkoihin sekä kehittää opiskelijoiden asenteita, osaamista, nopeutta ja vastuullisuutta. Mallille on kysyntää, koska työpaikat toivovat pidempiä työssäoppimisjaksoja. Vaihtoehtoisesti voidaan ensin opiskella esimerkiksi kahdeksan viikkoa työssäoppimispaikassa ja sitten pari viikkoa koulussa ja palata sen jälkeen takaisin työssäoppimispaikkaan.

Koulutetut työpaikkaohjaajat, työssäoppimista ohjaavat opettajat ja laadukkaasti tehdyt työpaikka-analyysit (opettajan ja työpaikkaohjaajan yhdessä laatima kirjallinen selvitys siitä, mitä työpaikalla voi oppia) takaavat työssäoppimisen mallilla opiskelevien opiskelijoiden tutkinnon tavoitteiden saavuttamisen. Lisäksi oppimisen arviointi ammattiosaamisen näytöllä on työssäoppimisen malliin erittäin sopiva tapa ja varmentaa osaltaan oppimisen tavoitteiden saavuttamisen. Kun työn oppiminen on opinnollistettu, osaamisen näyttäminen tekemällä on sopivin tapa arviointiin. Koulussa tehtävään muuhun arviointiin voi käyttää muita menetelmiä.

*Jyväskylän koulutuskuntayhtymä
Työssäoppimalla ammattilaiseksi
84644 ja*

*Turun ammatti-instituutti
Työvalta 86134*

3.5

Opetusympäristön turvallisuusjohtamisen malli

Koulutuksen järjestäjän ja oppilaitoksen työturvallisuuden kokonaisvaltaiseksi kehittämiseksi on laadittu malli opetusympäristön turvallisuusjohtamiseen. Tavoitteena on ollut nostaa oppilaitosten johdon, ammatinopettajien, yritysjohton, työpaikkaohjaajien sekä opiskelijoiden työturvallisuuden osaamisen tasoa. Mallin kehittämisessä ja kuvaamisessa on hyödynnetty aikaisemmin luotua materiaalia, kuten Työssäoppimisen työturvallisuus -oppaita, olemassa olevia lomakkeita sekä kone- ja laitekohtaisia työturvallisuuskortteja. Kehittämistyössä ovat olleet mukana opettajat, työpaikkaohjaajat ja työssäoppimisyritysten työsuojeluhenkilöstö. Mallin laatimisessa ovat olleet mukana seuraavat koulutusalat:

- matkailu-, ravitsemis- ja talousala
- tekniikan ja liikenteen ala
- yhteiskuntatieteiden, liiketalouden ja hallinnon ala
- luonnonvara- ja ympäristöala.

Suunnitteluvaiheessa yhteistyöoppilaitokset toteuttivat työturvallisuuskyselyn koulutusaloittain. Kyselyn tuloksia on käytetty hyväksi mallin kehittämisessä.

Malli on perusmalli oppilaitosten sekä niiden työssäoppimispaikkojen, opettajien, työpaikkaohjaajien sekä johdon käyttöön. Malli on kuvattu tarkemmin julkaisussa Opetusympäristön turvallisuusjohtamisen toimintamalli. Seinäjoen koulutuskeskus 2007. Julkaisu on suunnattu erityisesti oppilaitosten johdolle, opettajille sekä työssäoppimispaikkojen johdolle.

Malli koostuu seuraavista osa-alueista:

1. Turvallisuusjohtaminen
2. Työsuojelun toimintaohjelma
3. Työterveyshuolto
4. Työhyvinvointi
5. Pehdyttäminen ja työnopastus
6. Riskinarviointi
7. Koneturvallisuus
8. Kemialliset vaarat ja tulityöt
9. Vaaratilanteilta suojautuminen
10. Toimitilaturvallisuus
11. Häätötilanteessa toimiminen.

Mallia levitetään työturvallisuusseminaareissa sekä jakamalla julkaisua yhteistyökumppaneille. On myös ehdotettu, että työturvallisuudesta järjestettäisiin tulevaisuudessa oma opinto- tai koulutusjaksonsa, johon julkaisu voisi sopia oppimateriaaliksi.

Julkaisua voi tilata Seinäjoen ammattioppilaitoksesta. PDF-versio tulee ladattavaksi koulutuskeskuksen Internet-sivuille osoitteeseen www.sedu.fi, projektit-kansioon.

Seinäjoen koulutuskuntayhtymä/

Seinäjoen koulutuskeskus, ToToNeT

Opetusympäristön turvallisuusjohtamisen toimintamalli

85570.

4

ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN OPISKELIJOIDEN TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS

4.1

Erityisopiskelijan työssäoppimisen prosessin suunnittelun ja toteutuksen toimintamalli

Erityisopiskelijan työssäoppimisen suunnittelun ja toteutuksen toimintamallin miettiminen helpottaa työssäoppijan erityistarpeiden huomioon ottamista. Yhtenä esimerkkinä on Omniassa kehitetty työssäoppimisen toimintamalli, joka suunnattiin kotitalous- ja kuluttajapalvelualan erityisopiskelijoille. Toimintamallissa kuvataan erityisopiskelijan työssäoppimisen prosessi ja siihen liittyvät toimenpiteet suunnittelusta työssäoppimisen jälkeiseen palautteen antamiseen.

Toimintamalli erityisopiskelijan työssäoppimisen ohjaukseen:

1. **Työssäoppimisen suunnittelu:** Lähtökohtana on opiskelijan HOJKS, jonka pohjalta suunnitellaan sopiva työssäoppimispaikka yhdessä opiskelijan ja hänen perheensä kanssa.
2. **Työssäoppimispaikan hankinta:** Opiskelija laatii hakemuksen, ansioluettelon sekä kuvallisen esittelysivun työpaikkaan. Samalla työssäoppija saa kokemusta tietokoneen ja verkon käytöstä.
3. **Käynti työpaikalla:** Opiskelija menee työpaikalle haastatteluun. Käynnillä ovat mukana opettaja ja koulunkäyntiavustaja.
4. **Tutustuminen työpaikkaan:** Opiskelija ja koulunkäyntiavustaja menevät yhdessä tutustumaan työpaikkaan ja työssäoppimisen käytännön asioihin. Tarvittaessa he harjoittelevat kulkemista opiskelijan kodin ja työssäoppimispaikan välillä. Opiskelijalle laaditaan yhteenveto tutustumisesta sekä tehdään työssäoppimisen lukujärjestys. Tutustumiskäynnillä
 - Tutustutaan työpaikkaohjaajaan sekä työtovereihin, joilta voi kysyä neuvoa.
 - Sovitaan kulkemisesta työssäoppimispaikan alueella: avaimet, lukot ja kulkukortit.
 - Varataan opiskelijalle työasu ja pukukaappi sekä tutustutaan sosiaalituloihin.
 - Tarkistetaan sovittu ruokailukäytäntö: milloin ja missä ruokaillaan sekä maksutapa.
 - Selvitetään toimintatavat eli miten ilmoittaudutaan tullessa ja lähtiessä sekä miten poissaolot ilmoitetaan.
 - Tutkitaan työvälineiden sekä työssä tarvittavien laitteiden käyttö ja niiden säilytyspaikat.

- Katsotaan valmiiksi työturvallisuuteen ja ergonomiaan liittyvät asiat, kuten suojavarusteiden käyttö, porrasjakkaran sekä kärryjen ja rullakoiden käyttö. Kiinnitetään huomiota hygieniaan, kuten käsien pesuun ja puhtaaseen työasuun.
 - Käydään läpi erityistä varovaisuutta edellyttävät paikat, kuten lastauslaiturit, pakaste- ja kylmähuoneet, trukit, nosturit, jätteiden lajittelupaikat sekä nosto-ovet ja tavarahissit.
5. *Työssäoppijan tuettu ohjaaminen työssäoppimisen aikana:*
Koulunkäyntiavustaja, työpaikkaohjaaja ja opettaja seuraavat työssäoppimisen edistymistä ja tukevat opiskelijaa. Opiskelijat saavat ohjausta myös tietoverkon avulla. Opiskelijoiden tueksi on kehitetty kuvallisia työohjeita. Esimerkkejä kuvallisista työohjeista:
- Siivousvaunun kokoaminen ylläpitosiivoukseen -kuvasarjassa esitetään valokuvin työprosessi siivousvaunun hakeemisesta ja esimerkit kuvin välineiden kokoamisesta aina valmiiseen siivousvaunuun saakka. Kuviin liittyy selkokielinen teksti.
 - WC:n ylläpitosiivous -kuvasarjassa esitetään piirretyin kuvin tarvittavat välineet ja aineet, valmistelevat työt ja työjärjestys.
 - Pöydän kattaminen vanhustenkodissa (piirretyt kuvat apuna)
 1. Pese kätesi.
 2. Katso ruokalistasta, mitä syödään.
 3. Pyyhi pöydät.
 4. Varaa ruokailuvälinelaatikot kärryyn.
 5. Laita lautasliina oikealle.
 6. Asettele ruokailuvälineet lautasliinan päälle.
 7. Jälkiruokalusikka laitetaan ylös.
 8. Kata lasi oikealle.
6. *Arviointikeskustelu työpaikalla* (opettaja/koulunkäyntiavustaja, opiskelija, työpaikkaohjaaja)
7. *Palautekeskustelut* opiskelijan ja opiskelijaryhmän kanssa oppilaitoksessa, ryhmän kanssa oppilaitoksessa, työpaikkaohjaajan palaute kyselylomakkeella, palautelomakkeet työssäoppimispaikkaan.

*Omnia
Special Top
84747*

4.2

Koulunkäyntiavustaja työssäoppimisen tukena

Koulunkäyntiavustaja on koettu tärkeäksi erityisopiskelijan työssäoppimisen tukihenkilöksi. Koulukäyntiavustaja voi avustaa erityisopiskelijaa työssäoppimispaikassa. Hän voi olla myös työpaikan apuna yhdestä – kahdesta päivästä aina koko työssäoppimisen ajan. Myös koulunkäyntiavustajan säännölliset vierailut työssäoppimispaikassa on koettu tärkeiksi. Avustaja toimii ”tulkkina” opiskelijan ja työssäoppimisen ohjaajien ja muiden työntekijöiden välillä. Opiskelijan on helpompi kysyä neuvoa tutulta avustajalta.

Tieto opiskelijan osaamisesta välittyy paremmin työssäoppimispaikalle, kun koulunkäyntiavustaja on mukana. Koulunkäyntiavustajan läsnäolon on koettu vähentävän ongelmatilanteita, koska se mahdollistaa nopean ongelmiin puuttumisen. Avustajan läsnäolon on koettu myös vähentävän mahdollisia ennakkoluuloja erityisopiskelijoita kohtaan. Avustaja voi auttaa vuorovaikutustilanteissa sellaisten opiskelijoiden kanssa, joilla on vaikeuksia puheen tuottamisessa tai ymmärtämisessä. Avustaja voi myös auttaa opiskelijaa työssäoppimispaikalle kulkemisessa. Koulunkäyntiavustajan lisätuki työssäoppimispaikoilla on hyödyttänyt kaikkia osapuolia, mutta erityisesti hiljaisia, syrjään vetäytyviä opiskelijoita.

Pulmana on voinut olla se, että opiskelijan todellinen osaaminen ei välttämättä tule esille, koska opiskelijan on helppo turvautua tuttuun avustajaan. Toiseksi opiskelija-koulunkäyntiavustaja työparilla saatetaan myös teettää töitä, joihin opiskelija ei yksin pysty.

Koulunkäyntiavustajan opiskelijalle laatimat aikataulutetut työohjeet on todettu hyväksi käytännöksi. Avustajan antama lisätuki on todettu merkitykselliseksi myös opiskelija-arvioinnissa sekä työssäoppimisen ohjaajien että opiskelijan itsearvioinnin kannalta, koska avustaja on voinut seurata erityisopiskelijan edistymistä työssäoppimisjakson aikana. Koulunkäyntiavustajan sijaisen palkkaaminen oppilaitokselle avustajan poissaolon ajaksi on koettu tärkeäksi.

*Omnia
Special Top
84747 ja
Varia*

*Erilaiset oppijat toisen asteen koulutuksessa
83926*

4.3

Verkkoalustan käyttö erityisopiskelijan työssäoppimisessa

Verkkoalustan käytön on koettu helpottavan erityisopiskelijoiden työssäoppimisen ohjaamista. Omniassa verkkoalustaa on käytetty valmentautumisessa työssäoppimiseen, työssäoppimisen aikaisen ohjauksen toteuttamiseen, yhteydenpitoon työssäoppimisen aikana ja työssäoppimisesta saatujen kokemusten käsittelyyn ja palautteen antamiseen. Verkkoalustalla on muun muassa hakemus työpaikalle, opiskelijaesittelyn pohja, ansioluettelon pohja ja tehtäviä.

Myös vanhempien kouluttaminen verkkoalustan käyttöön on koettu hyväksi. Vanhemmille on järjestetty yhden illan mittaista koulutusta oppilaitoksella. Työpaikkaohjaajia ei saatu koululla järjestettävään koulutukseen, ja siksi verkkokouluttaja kävi ohjaamassa työpaikoilla. Työpaikkaohjaajat käyttivät enemmän sähköpostia tiedon välittämisessä.

Verkkoalustan valinnassa helppokäyttöisyys erityisopiskelijoiden näkökulmasta on koettu tärkeäksi asiaksi.

Verkon käytöstä on ollut monenlaista hyötyä opiskelijoille, esimerkiksi opiskelijoiden ATK-taidot ovat kehittyneet. Tämä on näkynyt muun muassa siten, että kirjoittaminen on entistä nopeampaa ja virheiden löytäminen ja korjaus on helpompaa. Virheiden esiintuomisen ja korjaamisen ohjelmat helpottavat kirjoittamista ja opettavat kirjoittamaan oikein. Tiedonhankintataidot ovat myös lisääntyneet. Maahanmuuttajaopiskelijoiden suomen kielen taito on kehittynyt. Motoriset ongelmat voivat tehdä käsin kirjoitetusta tekstistä vaikeasti luettavaa. Tietokoneella kirjoittaminen auttaa tässä ongelmassa. Monissa arkipäivän tilanteissa kirjaututaan toimintoihin koodeilla ja salasanoilla, ja verkkoalustan käyttö salasanoin ja tunnuksin valmentaa erityisopiskelijaa tähän. Salasanojen ja tunnusten kirjoittamisen taito on kehittynyt.

Kirjoittaminen verkossa on joillekin opiskelijoille tapa ilmaista itseään. Kun keskustelu verkossa on saatu käyntiin, opiskelija on alkanut myös ottaa enemmän osaa keskusteluun. Verkkoalustan käyttö on myös auttanut ujoja kommunikoidaan.

Verkkoalusta on nykyään kaikkien opiskelijoiden ja opettajien käytössä. Saatujen kokemusten mukaan työssäoppimista ohjaavan opettajan aktiivisuus verkon käytön ohjaamiseen lisäsi verkkokäyttöä. Kaikki kirjoitustaitoiset voivat osallistua verkossa omalla tavallaan. Avustamisen tarve vaihtelee yksilökohtaisesti. Jokaisen kohdalla avun tarve vähenee harjoituksen myötä. Työssäoppimisen aikana heikko itseohjautuvuus on joillakin opiskelijoilla verkon käytön este. Opiskelija tarvitsee tällöin tukea kotoa.

Kirjautuminen itsenäisesti tavalliselle verkkoalustalle on monille kehitysvammaisille liian vaikeaa. Kaikki opiskelijat voivat kuitenkin avustettuina valmentautua koululla työssäoppimiseen verkossa ja antaa palautetta työssäoppimisesta verkossa. Verkkoalustan käyttöä pitää harjoitella pitkään. Tuloksia alkaa tulla noin vuoden käytön jälkeen. Verkkoalustan vaihtuessa erityisopiskelijat tarvitsevat riittävän pitkän siirtymisajan tai mahdollisuuden jatkaa samalla alustalla valmistumiseensa asti.

Omnia,
Special Top
84747

4.4

Yksilökeskeinen suunnitelmatyöskentely työssäoppimisen ohjauksessa

Yksilökeskeisen Suunnitelmatyöskentelyn YKSin avulla on kehitetty työssäoppimisen ohjausta. Mallia on kokeiltu erityisesti kehitysvamma-alan työpaikkojen työkäytäntöjen ja lähihoitajakoulutuksen opiskelijoiden työssäoppimisen ohjauksen kehittämisessä.

Yksilökeskeisen suunnittelun toimintamallin taustalla on englantilainen malli Personal Centred Planning. Yksilökeskeisen suunnitelmatyöskentelyn taustalla on voimaantumisteoria.

Mallin perusajatuksena on lähteä suunnittelemaan ohjausta yksilön tarpeista ja toiveista kokonaisvaltaisesti ja vahvuuksia painottaen. Yksilökeskeisen suunnittelun apuna ovat suunnitteluvälineet, joiden avulla ohjaaja ja ohjattava käyvät läpi ohjattavan elämää, toiveita, tarpeita, vahvuuksia ja huomioon otettavia asioita. Näitä työvälineitä ovat polut (paths), kartat (maps), omakohtaisen elämäntavan suunnitelma ja tulevaisuuden suunnitelma.

Yksilökeskeisen suunnittelun työvälineet

1. *Polku*, PATH, Planning Alternative Tomorrows with Hope
Työvälineen avulla voidaan tehdä näkyväksi yksilön tai organisaation vahvuuksia ja kehittämiskohteita. Polkua käytetään piirtämällä polku, jonka toiselle puolelle kuvataan myönteiset asiat ja toiselle puolelle haitat, hidasteet ja esteet. Polku piirretään yhdessä ohjaajan kanssa.

2. *Kartat*, MAPS, Map Action Planning System
Karttatyökalu koostuu viidestä perustyövälineestä, joita käytetään tiedon keräämiseen:

1. Elämäntarinan kartta
2. Toiveiden, pyrkimysten ja unelmien kartta
3. Pelkojen ja jännitteiden kartta
4. Vahvuuksien, lahjojen ja kykyjen kartta
5. Miten vahvuudet ja kyvyt ovat käytössä – henkilö toisten näkemänä

Lisäksi näiden peruskarttojen lisäksi voidaan käyttää vaihtoehtoisia karttoja, joita ovat

- Paikat, joissa henkilö käy
- Vapaa-ajan kartta
- Työpaikkojen kartta
- Valintojen kartta

3. *Omaehtoisen elämäntavan suunnitelma*, ELP, Essential Lifestyle Planning

Suunnitelmaan kirjataan yksilöön ja hänen elämäntapaansa kuuluvia asioita, esimerkiksi:

1. Esittely – mitä muut ihmiset kertovat henkilöstä?
2. Ihmissuhteet – henkilölle tärkeitä ihmisiä ja yhteistyötahtoja
3. Kommunikointi – miten henkilö kommunikoi?
4. Tärkeitä asioita – henkilölle merkityksellisiä ja olennaisia asioita tai esineitä
5. Mieltymykset – asioita tai esineitä, joista henkilö erityisesti pitää ja nauttii
6. Asioita, joista henkilö ei pidä
7. Terveysten ja turvallisuuden kannalta tärkeät asiat
8. Henkilön näkökulmasta vielä ratkaisemattomia asioita

Näiden tietojen pohjalta kootaan tietoa taulukon muotoon kahden sarakkeeseen ja vastataan kysymyksiin *Mitä tulee tietää?* ja *Mitä tulee tehdä?* Tarkoituksena on, että suunnitelman tekemiseen osallistuvat ihmiset sopivat yhdessä, mitä kirjataan, ja sitoutuvat toimimaan sopimuksen mukaisesti.

4. *Oma tulevaisuuden suunnitelma*, PFP, Personal Futures Planning

Työkalulla hahmotellaan ohjattavan tulevaisuutta ja tavoitteita sekä konkreettisia askeleita niiden toteutumiseksi. Työskentely etenee vaiheittain, ja apuna käytetään seuraavia kysymyksiä:

1. Mikä on henkilön oma unelma, haave tai toive?
2. Konkreettinen tavoite, joka on unelman suuntainen
3. Millainen on tilanne nyt?
4. Ketkä ihmiset ja mitkä tahot voivat auttaa tavoitteen saavuttamisessa?
5. Mitkä ovat edellä mainittujen ihmisten ja tahojen tehtävät?
6. Mikä on välitavoite?
7. Mitä tulee konkreettisesti tehdä lähitulevaisuudessa, jotta (väli)tavoitteeseen päästään?
8. Ensimmäinen askel – kuka tekee, mitä ja milloin, jotta prosessi käynnistyy?

Omaehtoisen elämäntavan suunnitelma ja polku ovat työvälineitä, jotka auttavat näkemään, kuinka henkilö haluaa tulla tuetuksi nyt. Kartat ja oma tulevaisuuden suunnitelma suuntaavat tulevaisuuteen. Kartat katsovat myös henkilön menneisyyteen ja helpottavat häntä tukevan henkilön työtä. Suunnitelmassa lähdetään liikkeelle henkilöstä eikä aika- tai työpaikan tai oppilaitoksen resursseista.

YKSin soveltaminen vammaistyön pilottiyksiköissä

Vammaistyön pilottiyksiköissä on tehty yksilökeskeisiä suunnitelmia. YKS-suunnitelmat tehdään yhdessä ohjaajan ja asukkaan ja asukkaan kanssa toimivien henkilöiden kanssa. Tällöin suunnitelmaan saadaan kirjattua kattavasti asukkaan elämään liittyvää tärkeää kokemustietoa. YKSin kautta asukkaan elämään tulee myös uutta sisältöä, kun eri tahoilta saadaan tietoa ohjaamista varten.

Yksilökeskeisestä suunnitelmatyöskentelystä järjestetään työpaikoille suunnattua tutorkoulutusta, jossa työpaikkojen edustajat koulutetaan ajattelumalliin ja työvälineiden käyttöön.

YKS -suunnitelman tekeminen vaatii melko paljon aikaa työyhteisöissä, kun jokaiselle asiakkaalle tehdään oma suunnitelma. Ajan riittäminen olikin jokaisen koulutusryhmän suurin pulma, koska henkilökuntaa oli niukasti. Innovatiiviset yksiköt miettivät uskaliaasti uusiakin työkäytänteitä ja -järjestelyjä saadakseen suunnitelman tehdyksi ja käyttöön.

Yksilökeskeisten suunnitelmien soveltaminen lähihoitajakoulutuksen työssäoppimiseen

Lähihoitajakoulutuksessa YKS-periaatteita on siirretty koulutuksen järjestäjän opetussuunnitelman sisältöihin, sekä perusopintoihin että vammaistyön koulutusohjelman opintoihin. YKSiä on sovellettu myös opiskelijoiden HOPSien laadinnassa ja työssäoppimisen ohjaamisessa.

Yksilökeskeisen suunnitelmatyön materiaalit työssäoppimisen ohjaukseen

Työssäoppimisen suunnittelua ja perehdyttämistä varten on laadittu YKS-periaatteella seuraavat materiaalit:

Opiskelijan työssäoppimisen perehdytys -materiaali, jonka sisältö on:

- työssäoppimispaikan kuvaukset esimerkiksi ohjausperiaatteista, keskeiset käytännön toimintaa koskevat asiat, esimerkiksi ruokailut, avaimet, vaatetus, työaika ja viikko-ohjelma
- kommunikointi asukkaiden kanssa
- työyhteisön arvot
- opiskelijan työssäoppimisen perehdytys- ja ohjaussuunnitelman pohja, johon on merkitty perehdyttävät asiat, perehdyttävä ja paikka kuittaukselle
- yksilökeskeisen opiskelijan ohjauksen prosessikuvaus työssäoppimisjaksolla: mitä opiskelija tekee työssäoppimisjaksolla ja mitä tekee ohjaaja
- periaatteet voimaantumisen mahdollistavalle työssäoppimisen ohjaukselle

Minä olen -vihkonen, johon opiskelija kuvaa seuraavia asioita:

- vahvuuteni opiskelijana ovat toisten mielestä
- vahvuuteni opiskelijana ovat omasta mielestäni
- olen ollut aiemmin työssäoppimassa
- olen opiskellut
- olen harrastanut / harrastan
- olen / olen ollut töissä
- oppimiseni, turvallisuuteni ja terveyteni kannalta tärkeitä asioita
- toivon, että ohjatessasi minua
- tavoitteeni tälle työssäoppimisjaksolle ovat
- miten vahvuuteni ovat olleet käytössä

Lisäksi projektissa tuotettiin lomakkeet työssäoppimisen palautteeseen ja perehdytykseen.

YKS -prosessin käyttö ohjaamisen suunnittelussa on tuonut muutosta työkäytäntöihin. YKS -käsikirjasta on saatu hyvää palautetta napakkuudesta, keveydestä ja helppolukuisuudesta.

Kansainvälinen yhteistyö mallin kehittämässä jatkuu. YKS koulutukset jatkuvat maksullisena koulutuksena. YKS-malli jää elämään oppilaitoksessa ja myös HOPSiin. Malli on kirjattu Koulutuskeskus Tavastian opetussuunnitelmaan. Opinto-ohjaajat ovat käyneet YKS -koulutuksen. YKS -menetelmää ja kokemuksia siitä levitetään muun muassa Koulutuskeskus Tavastian verkkosivuilla www.kktavastia.fi sekä CD-romilla, jota voi tilata YKS-yhteysenkilöltä. Hankkeen tuloksista on myös kerrottu tiedotusvälineissä (alan ammattilehdet, radio, paikallislehdet).

Koulutuskeskus Tavastia

YKS

84625

4.5

Klinikkaopetusmalli erityisopiskelijoille

Klinikkaopetus on erityisopiskelijoille suunnattu pedagoginen menetelmä, jolla pyritään saavuttamaan normaalitavoitteinen osaamistaso kulloinkin opettavasta opintokokonaisuudesta. Lisäksi siinä on mahdollista suorittaa rästiin jääneitä opintoja. Tarkoituksena on ollut eriarvoisuuden poistaminen ja riittävien perusvalmiuksien takaaminen integroiduille HOJKS-opiskelijoille. Klinikkaopetuksella on tavoiteltu erilaisten oppijoiden eriarvoisuudentunteen vähentämistä sekä keskeyttämisen ja syrjäytymisen vaaran torjumista.

Klinikkaopetuksen toteutus

Opiskelijat ovat valikoituneet klinikkaopetukseen siten, että ryhmäohjaaja ja erityisopettaja selvittävät opiskelijoiden eriyttämisen tarpeen. Sen jälkeen keskustellaan ja sovitaan klinikkaopetukseen osallistumisesta opiskelijan ja hänen huoltajansa kanssa. Ryhmäohjaajat ovat olleet kiinteässä yhteistyössä työpaikkaohjaajiin sekä joidenkin opiskelijoiden osalta vanhempiin. Klinikkaopetusta on toteutettu 2–3 päivää viikossa, yhteensä noin 18 tuntia. Muun ajan opiskelijat ovat olleet omissa perusryhmissään. Klinikkaopetus nähdään toimivana menetelmänä perusryhmäopetuksen lisäksi. Se antaa erityisopiskelijoille heidän tarvitsemaansa henkistä sekä ammatillista tukea.

Klinikkaopetuksella on ollut myönteinen vaikutus opiskelijoiden opiskeluun ja oppimiseen. Klinikkaopetuksen avulla erityisopiskelijat ovat saavuttaneet hyvät perusvalmiudet työssäoppimista varten. Sen on osoittanut keskeyttämisten sekä mukauttamisen tarpeen vähentyminen. Muut opiskelijat perusryhmässä eivät kokeneet erityisopiskelijoiden haittaavan opiskeluaan. Selkeässä eriyttämistilanteessa, kuten klinikkaopetus, esiintyy usein ongelmia, kuten syrjintää, kiusaamista ja leimaamista muiden opiskelijoiden puolelta. Asiallinen keskustelu erilaisista oppimistyyleistä ja opetusmenetelmistä kuitenkin usein auttavat. Saatujen kokemusten mukaan käytäntö toimi hyvin, eikä leimautuminen ollut negatiivista.

*Kokemäenjokilaakson koulutuskuntayhtymä
Työelämään
83005*

4.6

Verkkosivusto ja koulutus maahanmuuttajien työssäoppimisen ohjaamisen tukemiseksi

Verkkosivusto on suunnattu kulttuurienvälisen vuorovaikutuksen helpottamiseksi maahanmuuttajataustaisia opiskelijoita ohjaaville henkilöille ja maahanmuuttajakoordinaattoreille.

Verkkosivustosta saa tietoa

- kulttuurienvälisestä kompetenssista
- kulttuurienvälisestä viestinnästä, muun muassa kulttuurin vaikutuksesta ajatteluun, toimintaan ja viestintätyyliin
- kulttuurienvälisestä ohjauksesta, esimerkiksi opiskelu ja ohjaus, työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt
- ammattialakohtaisesta kansainvälisyystietoudesta
- valikoiduista kulttuurialueista.

Verkkosivustoa voi käyttää tietolähteenä ja itseopiskelumateriaalina kulttuurienvälisestä osaamisesta, vuorovaikutuksesta ja työpaikalla tapahtuvassa maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjauksesta.

Lisätietoa verkkosivuista on osoitteissa www.tyvi.net tai www.opeko.fi.

*Opetusalan koulutuskeskus Opeko
TYVI-projekti
85424*

Työpaikkaohjaajien ohjaus ja koulutus

Työpaikkaohjaajien peruskoulutukseen on kehitetty kulttuuritietoisuutta painottavia koulutusmalleja. Niissä monikulttuurisuuden näkökulma kulkee punaisena lankana ja ohjausta tarkastellaan myös monikulttuurisesta näkökulmasta. Työpaikkaohjaajien koulutusta on kehitetty ja toteutettu Amiedussa ja Turun aikuiskoulutuskeskuksessa. Koulutuksista on kerrottu enemmän julkaisussa Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja.

Myös työpaikkaohjaajien täydennyskouluttamiseen on kehitetty koulutusmalli, jossa koulutetaan maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaajia ja työpaikkojen avainhenkilöitä työpaikoille. Ohjaukset räätälöidään työpaikkakohtaisesti. Koulutusten kesto vaihtelee muutamasta tunnista useamman koulutuskerran prosessinomaiseen toteutukseen.

Esimerkkejä eri teemapäivien sisällöistä:

Kulttuurienvälisen viestinnän perusteita

- johdatusta kulttuurienväliseen viestintään
- kulttuurien peruserot viestinnän taustalla, viestinnän kulttuurisidonnaisuus
- kulttuurienvälisen viestinnän perusteet
- kulttuurien välisiä eroja viestinnässä
- sanaton + sanallinen viestintä
- väärinymmärrysten mahdollisuus
- kulttuurisensitiivisyys

Kulttuurienvälinen ohjaus

Ohjaus kulttuurienvälisen kohtaamisen kentässä

- kulttuurienvälisen ohjauksen tavoitteet ja erityispiirteet
- ohjaus oppilaitoksessa ja työpaikalla
- ohjaajan rooli, tehtävät ja osaaminen

Kokemuksia kulttuurienvälisestä ohjauksesta

Oppimisvaikeudet sekä muut maahanmuuttajataustaisten opiskelijoiden opiskeluun ja työssäoppimiseen vaikuttavat tekijät

- kielen oppiminen ja oppimisvaikeudet
- maahanmuuttajaopiskelijoiden oppimiseen vaikuttavat eri osa-alueet
- maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjaus työssäoppimisessa ja näytöissä
- kokemusten vaihto maahanmuuttajaopiskelijoiden ohjauksesta ja koulutuksen päätös

Lisätietoja www.tyvi.net tai www.opeko.fi.

Opetusalan koulutuskeskus Opeko

TYVI-projekti

85424

Työssäoppimisen materiaalien selkokielistäminen

Hyväksi ratkaisuksi eri kulttuureista tulevien opiskelijoiden ohjaamiseen on havaittu työpaikkojen jo olemassa olevien materiaalien selkokielistäminen ja havainnollistaminen piirroskuvien tai valokuvien avulla. Myös videon avulla voi helpottaa ohjausta, kun ohjaustilanteisiin voi palata ohjaajan ja opiskelijan kesken. Näitä apukeinoja on kokeiltu esimerkiksi Amiedussa.

4.7

IE-menetelmä vankien työhön oppimisen tukena

Vankien ammattiin valmentavaan koulutukseen on kehitetty mallia työhön oppimisen tueksi Instrumental Enrichment -menetelmän pohjalta.

Ammattiin valmentavaa koulutusta on toteutettu kolmessa vankilassa; Hämeenlinnassa avoimille ryhmille ja Riihimäellä ja Konnunsuolla romanivangeille. Hankkeeseen osallistuneissa vankiloissa vankien ammattiin oppiminen tapahtuu joko vankilan oman ammattioppilaskoulun kautta (Riihimäki) tai ulkopuolisen kouluttajan toimesta (Hämeenlinna ja Konnunsuo). Suljetuissa laitoksissa työssäoppiminen toteutetaan vankiloiden omissa verssaissa ja työpajoissa.

IE-menetelmän osiot

Työhönohjaustehtävissä toimiva vankilan henkilöstö koulutetaan menetelmän käyttöön. Koulutuksessa käsitellään ohjaus- ja vuorovaikutustaitoja, työpaikkaohjaajana toimimista ja oppimis-edellytysten kehittämistä IE-menetelmällä. Vangit tarvitsevat usein erityistä tukea oppimiseensa, ja menetelmä vastaa tähän tarpeeseen. Menetelmän avulla voi havaita oppimisvaikeuksia ja täsmäharjoitteilla voidaan kehittää vankien oppimistaitoja. Menetelmän käyttöön liittyy aineisto. Sen avulla voidaan tukea vankien oppimisvalmiuksia. IE -ohjelma sisältää seuraavat kognitiivisten taitojen harjoitusosiot (instrumentit):

1. Pisteiden järjestäminen (Organization of Dots) -osio sisältää yksinkertaisten muotojen harjoitustehtäviä, järjestämistä ja suunnittelua.
2. Avaruudellinen orientaatio (Orientation in Space I & II) -osiot sisältävät suuntien harjoitustehtäviä, tilan hahmottamista.

3. Vertailu (Comparisons) -osio sisältää vertailutehtäviä annetun keskeisen kriteerin suhteen.
4. Luokittelu (Categorizations) -osio sisältää vertailutehtäviin perustuvia luokittelu- ja käsiteharjoituksia.
5. Analyttinen havainnointi (Analytic Perception) -osio sisältää osien ja kokonaisuuksien välistä arviointia.
6. Kuvasarjat (Illustrations) -osio sisältää kuvasarjoihin perustuva päättelyä
7. Family Relationship -osio sisältää perhe- ja sukulaisuussuhteisiin perustuvan käsitejärjestelmän harjoitusta
8. Temporal Relations -osio sisältää ajan käsitteiden harjoituksia.
9. Numeral Progressions -osio sisältää numeeristen sarjojen harjoituksia.
10. Instructions-osio sisältää päättelyharjoituksia.
11. Syllogisms-osio sisältää päättelyharjoituksia.
12. Translative Relations -osio sisältää syyn ja seurauksien päättelyharjoituksia.
13. Stencil Design -osio sisältää kuvioharjoituksia.

Ryhmät opiskelevat harjoitusohjelman mukaisesti 2–4 tuntia viikossa. Opetus on järjestetty tarvittaessa suljetuilla osastoilla. Harjoitusohjelman avulla on pyritty nostamaan vankien yleistä kognitiivista tasoa ja aktivoimaan heitä opinto- ja työtehtäviin.

Kokemuksia

Ryhmään osallistuneet vangit kokivat pisteiden järjestäminen -osion aluksi lapsellisena, varsinkin yhteiset keskustelut ja pohdinnat ennen varsinaisen itsenäisen työn osuutta. Harjoitusohjelman edetessä he kuitenkin innostuivat tehtävistä. Kokonaisuutena IE -ohjelma on ollut myönteinen kokemus, ja sitä on tarkoitus jatkaa. Menetelmän käytön tuloksena on ollut, että opiskelijoiden keskittyminen parani, impulsiivisuus väheni ja opiskelijat innostuivat ja paneutuivat tehtäviinsä aiempaa huolellisemmin.

Suljetussa työyhteisössä työyhteisön yhteiset pelisäännöt ja päämäärät ovat edellytys tuloksekkaalle toiminnalle ja tavoitteiden toteutumiselle sekä myös vankien ja henkilökunnan turvallisuudelle. Tätä varten kehitettiin säännölliset palaverit ja palaverikäytäntöjä.

Kehittämisessä on ollut mukana vankiloiden työ- ja opiskelutoiminnassa mukana oleva henkilöstö. Valvontahenkilöstön osuus jäi pieneksi, koska tämän ryhmän mukanaolossa tarvitaan erikoisjärjestelyjä kolmivuorotyön vuoksi. Jatkossa valvontahenkilöstö

tulee ottaa mukaan, koska vankeinhoitoa ja kuntouttavia tai opetuksellisia toimintoja ei voida järjestää ilman valvontaa.

Riittävään perehdytykseen ja ohjeistukseen tulee kokemusten mukaan tulevaisuudessa koota ohjekirjanen. Siihen kerätään eri vankiloilta materiaalia hyvistä ohjaus- ja opetusmenetelmistä sekä erilaisista käytännöistä vankien opetuksessa.

Opetuksen jatkumiseen tulee jatkossa kiinnittää huomiota. Työ tai opiskelu voi katketa nopeasti vangin siirtyessä yllättäen toiseen laitokseen. Tähän pyritään vaikuttamaan siten, että opetushenkilöstö tukee suunniteltujen opintojen edistymistä ja vangit siirtyvät laitoksesta toiseen ensisijaisesti omalla alueellaan. Valvonnan järjestäminen laitoksissa opetuksen ajaksi tulee varmistaa, jotta turhilta opetustuntien peruuttamisilta voitaisiin välttyä.

IE-aineiston käyttö vaatii koulutuksen, josta saadaan lisenssi opettamiseen. IE-aineisto ja -menetelmä tehostavat opetustyötä, ja niitä voi soveltaa opetukseen joustavasti. Suomessa Feuersteinin teoriaan perustuvaa Instrumental Enrichment -koulutusta järjestää Opetusalan koulutuskeskus yhdessä Tiedonpuu ry:n kanssa. Koulutusta on järjestetty yliopistojen täydennyskoulutuksen osana.

*Opetusalan koulutuskeskus Opeko
Vangin oikeus tuettuun työssäoppimiseen – VOITTO
84756*

5

TYÖSSÄOPPIMINEN PIENYRITYKSISSÄ

5.1

Rengasmalli työssäoppimisen suorittamiselle pienyrityksissä

Pienyrityksiltä on tullut viestiä siitä, että ne haluaisivat ottaa opiskelijan työssäoppimisjaksolle, mutta eivät pysty työllistämään opiskelijaa tarkoituksenmukaisesti koko työssäoppimisjakson ajaksi. Syntyi ajatus, että opiskelija voi suorittaa työssäoppimisjaksonsa usean eri yrityksen palveluksessa – renkaassa.

Työssäoppimisrenkaat

Työssäoppimisrenkaat voivat olla osa koulutuksen järjestäjän työssäoppimisen järjestämistä. Työssäoppimisen rengasmallissa opiskelija suorittaa työssäoppimisen monessa eri yrityksessä samanaikaisesti. Tämä mahdollistaa opiskelijan kokonaisvaltaisen oppimisen. Kokemusta tulee ainakin kahdesta erilaisesta työpaikasta. Opiskelija saa laajemman kuvan työelämästä ja yritystoiminnasta. Hänellä on myös mahdollisuus verkostoitua laajemmin työelämän edustajien kanssa. Lisäksi malli antaa opiskelijalle mahdollisuuden työskentelyyn tarkkaan rajattujen työtehtävien parissa. Rengasmalli ei kuormita työssäoppimispaikkaa niin paljon. Rengasmalli sopii erityisen hyvin silloin, kun työpaikan tehtävät ovat lyhytaikaisia ja projektiluontoisia tai kun yrityksellä ei ole työssäoppijalle tarjottavia töitä koko työssäoppimisjaksolle.

Opiskelijoille tiedotettiin työssäoppimisesta kahdessa eri infotilaisuudessa, joista ensimmäisessä kerrottiin työssäoppimisesta yleensä ja mainostettiin myös rengasmallia suorittamistapana. Toisessa tilaisuudessa kerrottiin muun muassa verkkoalusta Moodles-ta.

Rengasmallia toteutettiin koulutuksen järjestäjän kaikilla datanomien työssäoppimisjaksoilla. Työssäoppimisessa lähdettiin liikkeelle opiskelijan henkilökohtaiseen opiskelusuunnitelmaan laaditun TOPS:n kautta.

Ohjaus työssäoppimisen aikana

Opiskelijat kävivät työssäoppimisen aikana verkkokeskustelua ohjaavan opettajan johdolla 5–10 hengen pienryhmissä. Viikoittaiset verkkokeskustelut korvasivat aiemmin käytössä olleet oppimispäiväkirjat. Verkkoalustana käytettiin Moodlea. Tavoitteena oli, että opiskelijat käyvät kirjoittamassa alustalla noin kaksi kertaa viikossa ja opettaja noin kerran viikossa. Tulevaisuudessa myös työpaikkaohjaajia pyritään saamaan mukaan verkkokeskusteluihin.

Työssäoppimista ohjaava opettaja vieraili jakson alussa kuskakin renkaan yrityksessä katsomassa, miten työssäoppiminen on lähtenyt käyntiin. Työssäoppimisjakson lopussa opettaja, työpaikkaohjaaja ja opiskelija kokoontuvat yhdessä arviointikeskusteluun. Ohjaavalle opettajalle tuli näin vähintään kolme ohjauskäyntiä yhden työssäoppimisjakson aikana. Joskus työpaikkaohjaajien on vaikea irtautua yhteiseen tapaamiseen. Silloin arviointikeskustelut toteutetaan erillisinä.

Kokemuksia

Renkaiden muodostamiseen hyvissä ajoin ennen työssäoppimisen alkamista on tärkeä kiinnittää huomiota. Tähän liittyy erityisesti tiivis yhteydenpito työpaikoille ja tiedotus työssäoppimisjaksojen ajankohdista. Tähän on kokemuksen pohjalta kehitetty ratkaisu, jossa työpaikoille lähetetään kuukausittain viestiä työssäoppimisen järjestämisestä.

Malli soveltuu opiskelijalle, joka on kypsä kantamaan vastuuta ja toimimaan itsenäisesti, tunnollinen ja valmis sitoutumaan tehtävään sekä sosiaalisesti kypsä ja joka haluaa mahdollisesti ryhtyä yrittäjäksi tulevaisuudessa.

Malli sopii erityisesti sellaisille aloille, joissa työpaikkoja on paljon pienyrityksissä. Mallia voisi soveltaa hyvin muun muassa käsi- ja taideteollisuusosalalle, ravintola-alalle, vaatetusosalalle sekä mahdollisesti myös erityisopiskelijoille, jos työssäoppimisjakso yritysrenkaassa on jaksotettu esimerkiksi kahteen osaan. Malli jää käyttöön vaihtoehtoisena työssäoppimisen mallina.

*Helsinki Business College
TYÖOPE – työssäoppimisen Pk -yritysrenkas
84758*

5.2

Yrittäjyyden kehittyminen työssäoppimalla

Yhä useammin oppilaitokseen hakeutuu jo lähtökohtaisesti yrittäjiksi aikovia, usein aikuisia ammatinvaihtajia, joilla on tarve ja halu saada tietoa ja kokemusta yrittäjyydestä jo opintojen aikana. Mallin tavoitteena on, että opiskelijat voivat hyödyntää työssäoppimisjaksoja kehittämällä ja oppimalla jo opiskeluaikana yrittäjyyteen liittyviä teemoja ja taitoja. Keskeistä on, että yrittäjämäisen ajattelu syntyy oman tekemisen ja yhteisen tekemisen kautta. Mallia on kokeiltu käsi- ja taideteollisuusalan perustutkinnossa.

Työssäoppimisen ohjaus

Työssäoppija hankkii työpaikkaohjaajakseen mentorin eli kokeneen yrittäjän. Mentor toimii opiskelijalle neuvonantajana ja liiketoiminnan ohjaajana, joka kommentoi ja arvioi opiskelijan liiketoimintasuunnitelmia. Mentor on toiminut joissain tapauksissa myös liiketoiminnan suunnittelun apuna. Mentor valitaan opiskelijakohtaisesti opiskelijan senhetkisten tarpeiden mukaan. Osa mentoreista on käsi- ja taideteollisuusalan yrittäjiä ja osa muiden alojen yrittäjiä. Mentor on mukana työssäoppimisen tavoitteiden laatimisessa, ja mentorointi kestää pääsääntöisesti työssäoppimisen keston ajan.

Työssäoppimisjakson alussa opiskelija suunnittelee yhdessä mentorin ja opettajan kanssa työssäoppimisen kokonaisuuden. Siihen valittavat opintokokonaisuudet tukevat mahdollisimman kattavasti oppijan oman liiketoiminnan kehittämistä ja yritystoimintaa. Valinnaisina opintokokonaisuuksina ovat Yritystoiminta ja valmistus (10 ov), Yritystoiminta ja yhteistyö (10 ov) ja/tai muina valinnaisina opintoina toteutettava, erikseen määriteltävä opintokokonaisuus.

Työssäoppimisjaksolla toteutettavan liiketoiminnan tueksi opiskelijoille on laadittu yrittäjyyden verkko-oppimateriaalia. Opettajille järjestetään koulutusta verkko-opintojen käyttöönottoon sekä ohjaukseen ja arviointiin.

Keskeistä mallissa on se, että opiskelija oppii työssäoppimisen aikana yrittäjyyttä oikean tekemisen kautta. Mallin mukaan työssäoppimisyksikön voi suorittaa omassa yrityksessä, toisen palveluksessa tai Taidosto-osuuskunnassa, Ikaton yhteydessä toimivassa yrittäjyyden oppimisyhteisössä. Opiskelija voi työskennellä Taidosto-osuuskunnassa siten, että hän on liittynyt osuuskunnan jäseneksi ja toteuttaa siellä asiakasprojekteja. Opiskelija hankkii itse itselleen asiakkaat ja työskentelee asiakaslähtöisesti saatujen toimeksiantojen parissa oppien kokonaisvaltaisesti yrittäjänä toimimista. Taidostossa opiskelija hoitaa itse myös talouden suunnittelun ja hinnoittelun. Yhtenä työkaluna kehitettiin taloudenhallinnan työkalua, joka sisältää osiot muun muassa hinnoitteluun, laskutukseen, asiakasrekisterin ylläpitoon ja työajan seurantaan. Taidosto-osuuskunnan verkkosivut ovat osoitteessa www.taidosto.fi.

Yrittäjyyteen ohjaamista järjestetään sekä ryhmä- että yksilövalmennuksena. Opiskelijan ja työssäoppijan ohjauksesta ovat vastanneet ohjaava opettaja, työpaikkaohjaaja/mentor sekä projektipäällikkö.

Keskeinen kehittämisen kohde on yhteisöllisen oppimisen tuominen oman yritystoiminnan kehittämisen rinnalle. Oppijat kaipaavat ryhmän tukea, vaikka oppimisen painopiste onkin oman yrityksen kehittämisessä. Tämän mallin toteuttaminen vaatii pitkäjänteistä kehittämistä. Käsi- ja taideteollisuusalan vahva yksin tekemisen perinne tulee hellästi murtaa. Kulttuurin muuttaminen alan sisältäpäin on innostavaa ja haastavaa.

*Länsi-Pirkanmaan koulutuskuntayhtymä
Ikaalisten käsi- ja taideteollisuusoppilaitos
Hand made business
85356*

6

TOIMINTAMALLIEN ARVIOINTI, LEVITTÄMINEN JA VAIKUTTAVUUS

Tietojen kokoaminen toimintamalleista

Työssäoppimisen toimintamalleista koottiin ensin tietoa tutustumalla kaikkien vuosina 2005–2007 päättyvien Opetushallituksen työssäoppimisprojektien raportteihin, www-sivuihin ja muihin mahdollisiin aineistoihin. Raportit saatiin Opetushallituksesta. Projekteja oli yhteensä 66 kappaletta. Toimintamalleja on kehitetty 23 projektissa.

Raporttien lukemisen pohjalta laadittiin projektikohtaiset kuvaukset. Niihin kuvattiin toimintamallien tavoitteet, suunnittelu, sisältö, käyttö ja arviointi. Sen jälkeen Koonta2-projektin projektiassistentti, projektipäällikkö ja Opetusalan koulutuskeskuksen koulutussuunnittelija haastattelivat työssäoppimisprojektien edustajat. Laaditut kuvaukset toimivat haastattelujen pohjana. Haastattelun jälkeen kuvauksia tarkennettiin ja ne lähetettiin haastateltaville tarkistettaviksi.

Haastattelujen yhteydessä projekteilta pyydettiin myös itsearviointi omasta toimintamallistaan arviointilomakkeen (liite 2) avulla. Koonta2-projektin henkilöstö kirjasi esiin tulleet asiat arviointilomakkeeseen. Itsearviointilomakkeita on yhteensä 18 kappaletta, koska osa projekteista on kehittänyt useaa toimintamallia ja itsearvioinnit koottiin projekteittain. Haastattelujen jälkeen tarkennetut kuvaukset ja täytetyt arviointilomakkeet lähetettiin vielä haastatelluille projektien edustajille luettaviksi ja mahdollisia tarkennuksia varten. Tarkennuksia kuvauksiin on tehty vielä jälkeenpäin, erityisesti silloin jos projekti jatkui vielä pitkään haastattelun jälkeen.

Itsearvioinnissa käytetty arviointilomake pohjautui Educa-Instituutti Oy:n Koonta ja levitys -projektissa yhteistyössä työssäoppimisprojektien kanssa laadittuihin työssäoppimisen käytäntöjen arviointilomakkeisiin. Arviointilomaketta kehitettiin lisäämällä arviointikohtia kehitettyjen toimintamallien käyttöön jäämisestä ja poistamalla joitain päällekkäisiä kohtia.

Toimintamallien kokoamista tehtiin myös Koonta ja Levitys -projektissa, joka toteutettiin vuosina 2003–2005. Siinä koottiin Opetushallituksen työssäoppimisprojekteissa vuosina 2001–2005 työssäoppimiseen kehitettyjä toimintamalleja. Niistä laadittiin julkaisu Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä. Julkaisu on saatavilla sähköisenä osoitteesta www.educa-instituutti.fi -> julkaisut.

Varsinaista ulkopuolista arviointia tai parhaiden toimintamallien tai työssäoppimisen käytäntöjen esiin nostamista ei ole tehty. Tämän perusteena on ollut se, että useimmat toimintamalleista ja kehitetyistä käytännöistä sopivat sovellettuna moniin eri ympäristöihin. Koulutuksen järjestäjät ja opettajat voivat saada niistä ideoita työssäoppimisen kehittämiseen. Toimintamallien projekti-kohtaiset kuvaukset ovat verkossa osoitteessa www.educa-instituutti.fi.

Toimintamallien arviointia

Seuraavassa taulukossa esitetään yhteenvetona vastaajien itsearvioinnit numeeristen tietojen osalta.

	1. Toteutuu hyvin 2. Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.		
	1	2	3
TOIMINTAMALLIN SUUNNITTELU JA YHTEISTYÖ			
Työssäoppimisen eri osapuolet ovat osallistuneet mallin suunnitteluun/kehittelyyn	13	5	
Malli on suunniteltu todettuun tarpeeseen.	16	2	
Mallin toteutuksessa on tehty yhteistyötä muiden vastaavanlaista toimintaa kehittävien organisaatioiden ja henkilöiden kanssa.	13	5	
TOIMINTAMALLIN SISÄLLÖT JA KÄYTETTÄVYYS			
Mallin sisällöissä on kytkös voimassa oleviin opetussuunnitelman perusteisiin.	15	2	1
Malli on helposti päivitettävissä ja muokattavissa.	11	5	2
Mallista on saatavissa helposti tietoa, ja lisätiedon antajan yhteystiedot ovat saatavilla (www-sivut ynnä muu sellainen).	13	2	3
TOIMINTAMALLIN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN			
Mallista on pyydetty palautetta sen käyttäjiltä.	12	6	
Arviointien tuloksia on käsitelty ja hyödynnetään kehittämisessä.	12	5	1
TOIMINTAMALLIN LEVITTÄMINEN JA VAIKUTTAVUUS			
Mallia ja siitä saatuja kokemuksia on levitetty omassa organisaatiossa.	15	3	
Mallia ja siitä saatuja kokemuksia on levitetty muihin organisaatioihin.	10	7	1
Malli jää elämään projektin toteuttamisen jälkeen.	12	5	1

Työssäoppimisen toimintamallien suunnittelussa ja toteutuksessa korostuu oppilaitosten edustajien, opettajien, työpaikkaohjaajien ja opiskelijoiden yhteistyö. Yhteistyön merkitys on suuri, olipa sitten kyse toimintamallin suunnittelusta, toteutuksesta, päivytyksestä, levittämisestä tai käyttöön jäämisestä. Yhteistyö kehittämisessä näyttää arviointien mukaan toteutuvan hyvin. Suurin työ toimintamallien kehittämisessä on tapahtunut eri osapuolista koostuvissa verkostoissa tai ryhmissä. Yhteistyö on itsessään ollut useassa projektissa keskeinen kehittämisen kohde. Yhteistyön tekeminen on avainasia myös toimintamallien leviämislle ja niiden käyttöön jäämiselle projektin jälkeen.

Kehittämisessä on ollut tutkiva ote. Palautetta on kerätty jatkuvasti eri osapuolten välisissä yhteisissä keskusteluissa ja tapaamisissa. Oppilaitoskohtaisessa kehittämisessä opettajat ovat pyytäneet palautetta haastatteleamalla työpaikkaohjaajia työssäoppimiskäyntien yhteydessä. Palautelomakkeita on käytetty melko vähän. Opetushallituksen asiantuntijat ovat olleet mukana joidenkin toimintamallien kehittämisessä.

Työssäoppimiseen liittyvää yhteistyötä on tehty ja kehitetty alueellisella, alakohtaisella ja oppilaitoskohtaisella tasolla sekä eri oppilaitosten välillä. Alueellisen tason kehittämisessä on mukaan otettu useimmiten johto sekä työpaikoilta että oppilaitoksista, opettajia ja työpaikkaohjaajia. Johdon mukanaolo on koettu merkittäväksi alueellisen kehittämisen mahdollistajaksi. Useimmissa kehittämistoimissa on ollut mukana myös opiskelijoita tai opiskelijoiden edustajia.

Alakohtaisessa työssäoppimisen kehittämisessä toimintamalleja on suunniteltu alakohtaisilla yhteistyöpäivillä ja alakohtaisissa verkostoissa. Kehittämisessä on usein pyritty työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistämiseen. Mukana on useimmiten ollut edustajia useammasta oppilaitoksesta. Kehittämisestä ovat silloin hyötäneet yhteistyöoppilaitosten ja työpaikkojen edustajat.

Vertaisarviointi on koettu hyväksi yhteisen suunnittelun ja kehittämisen keinoksi, kun oppilaitokset kehittävät työssäoppimisen toimintamalleja. Vertaisarvioinnissa oppilaitosten edustajat, opettajat tai työpaikkaohjaajat tutustuvat ”vertaisen” toimintamalleihin ja arvioivat niitä sekä keskustelevat niistä. Verkostoissa tapahtuvassa kehittämisessä on usein toimittu niin, että on koottu ensin yhteen olemassa olevat toimintamallit ja tarkasteltu niitä yhteisesti sovittujen arviointikriteereiden mukaan. Esimerkiksi alakohtaisessa työssäoppimisen kehittämisessä kootaan yhteen eri oppilaitosten olemassa olevia työssäoppimisen käytäntöjä ja yhtenäistetään niitä.

Oppilaitoskohtaisessa kehittämisessä on tärkeäksi koettu, että alakohtaiset opettajat pääsevät kehittämiseen mukaan. Muutoin toimintamallin käyttö voi jäädä vähäiseksi.

Silloin kun kehitetään erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden ohjausta, on koettu tärkeäksi ottaa tukihenkilöstö mukaan suunnitteluun.

Suunnitteluun ja kehittämiseen osallistuminen on tehokkain tapa levittää toimintamalleja sekä omaan organisaatioon että muihin organisaatioihin. Toimintamalleja voi kehittää koulutuksen järjestäjäkohtaisesti, ja silloin mukana on eri alojen opettajia. Kehittämistä voi tehdä myös eri koulutuksen järjestäjien yhteistyönä. Siinä tapauksessa jokaisella koulutuksen järjestäjällä on oma kehittämisryhmänsä.

Myös ohjausryhmillä näyttää suunnittelussa olevan keskeinen rooli. Moneen ohjausryhmään on koottu keskeisten työssäoppimisen osapuolten edustus, ja toimintamalleja on suunniteltu ja käsitelty niissä. Ohjausryhmän jäsenet ovat välittäneet keskusteluissa taustayhteisöjensä näkökulmia toimintamalleihin. Ohjausryhmien toimintaan on useimmiten osallistunut opettajia, työpaikkojen edustajia ja laajemminkin työelämän edustajia, kuten paikallisia yrittäjäjärjestöjä.

Sisällöt ja päivitys

Toimintamallit eroavat toisistaan paljon, mutta arviointien mukaan kytkös opetussuunnitelmaan on niissä kaikissa olemassa jo lähtökohtana. Käytännössä se on ollut opetussuunnitelman käsitteilyä. Osa toimintamalleista on kirjattu opetussuunnitelmaan normaalina koulutuksen järjestäjän työssäoppimiseen kuuluvana toimintana.

Koska toimintamallit on useimmiten kehitetty yhteistyössä eri osapuolten kanssa, päivityksessä on myös tehtävä yhteistyötä. Päivitys on toimintamalleissa koettu usein hankalaksi, eikä siihen helposti lähdetä. Toimivien käytäntöjen ja mallien muuttaminen koskettaa monia eri osapuolia ja vaatii yleensä aikaa ja mittavaa kehitystyötä eri osapuolten kanssa. Jos toimintamalli on esimerkiksi kirjattu opetussuunnitelmaan, muutosten tekeminen on ajoitettu opetussuunnitelmien päivitystyön yhteyteen. Useissa toimintamalleissa on päivitystarvetta ammattiosaamisen näyttöjen osalta, koska toimintamalleja ei ole voitu ottaa huomioon vielä kehitysvaiheessa. Nyt kun ammattiosaamisen näytöistä alkaa jo olla kokemuksia, toimintamallien päivitystarpeet nousevat selvemmin esille.

Koska levittäminen on perimmältään vuorovaikutusta, työssäoppimisen toimintamallien tehokkain levittämistapa on yhteistyö eri osapuolten kanssa suunnittelun ja toteutuksen osalta. Tiedon levittämistä toimintamalleista on tehty usein koulutuksen järjestäjien omien verkkosivujen kautta tai kehittämisessä mukana olevien oppilaitosten ja yritysten verkkosivujen kautta.

Oppilaitoskohtaisessa kehittämisessä on toimintamalleista kerrottu opettajien kokouksissa, oppilaitoksen tiedotteissa ja oppilaitoksen järjestämissä yhteistyötilaisuuksissa. Alueellisten toimintamallien osalta levittämistä on tehty kertomalla toimintamallista yhteisissä tapahtumissa tai henkilökohtaisten kontaktien kautta. Alakohtaisista toimintamalleista on kerrottu alakohtaisilla yhteistyöpäivillä. Lisäksi tietoa on lähetetty oppilaitoksille eri puolille Suomea tai tietoa on sijoitettu alakohtaisiin portaaleihin.

Joidenkin mallien osalta tiedon levittämiskeinona on toiminut toimintamallista laadittu julkaisu. Koulutuksen järjestäjän sisällä hyväksi levittämistavaksi on osoittautunut yhteinen levittämisseminaari, jossa opettajat tutustuvat useiden eri hankkeiden tuotoksiin. Tehokkaiksi levittämistavoiksi on koettu myös opettajien työssäoppimiskäynneillään tekemä tai oppilaitoksen työssäoppimistoimiston toteuttama tiedotus. Lisäksi tietoa on jaettu erilaisissa koulutustapahtumissa tai työpaikoille suunnatuissa tapahtumissa. Ulkopuolisen levittämisen keinoja ovat olleet mallien esittely ESR-seminaarissa tai pyynnöstä erilaisissa tilaisuuksissa.

Kartoitus työssäoppimisen käytäntöjen leviämisen apuna

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

Luetteloa jaettiin kuudessa työssäoppimisseminaarissa. Kolmessa seminaarissa aikavälillä 12/2006–11/2007 luettelon linkki lähetettiin sähköisen kutsun yhteydessä osallistujille ennakollukemiseksi. Kolmessa seminaarissa luettelo jaettiin paperiversiona osallistujille. Luetteloa jaettiin seminaarien yhteydessä yhteensä noin 400 henkilölle. Lisäksi luetteloa lähetettiin työssäoppimisprojekteille ja otoksena Etelä-Suomen koulutuksenjärjestäjien edustajille sähköisessä muodossa. Koulutuksenjärjestäjien edustajia oli kohderyhmässä yhteensä noin 60 henkilöä. Nämä henkilöt olivat koulutusjohtajia, rehtoreita ja koulutuspäälliköitä. Levittämistavasta saatiin jonkin verran palautetta. Levittämisestä saatiin

kuitenkin 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. Vastausprosentin alhaisuus liittyy ilmeisesti kyselylomakkeen laajuuteen ja kyselyjen yleiseen runsauteen.

Toimintamallien levinneisyyden arviointi antaa joitakin viitteitä siitä, miten toimintamallit ovat levinneet, mutta luotettavia johtopäätöksiä ei voi tehdä, koska niiden leviämisen vertailu ei ole tarkoituksenmukaista erilaisten kohderyhmien vuoksi. Myös vastaajamäärän olisi pitänyt olla suurempi. Vastaajia pyydettiin kyselyn alussa määrittämään vastaajaryhmänsä päätehtävänsä mukaan. Ryhminä olivat opetus, hallinto, työpaikan edustaja, Opetushallituksen työssäoppimisprojektin edustaja, muun työssäoppimisprojektin edustaja, muun projektin edustaja ja opiskelija. Jos vastaajamäärä olisi ollut suurempi, sen pohjalta olisi voinut analysoida eroavaisuuksia eri vastaajaryhmien välillä.

Työssäoppimisen toimintamalleissa korostuu työssäoppimisen eri osapuolten yhteistyö. Se näkyi myös levinneisyydessä. Toimintamallit, joissa työssäoppimista on kehitetty yhteistyössä tai verkostoissa, ovat levinneet laajemmin. Toinen erottava tekijä on ollut toimintamallin esittely seminaareissa. Paljon ESR-työssäoppimisseminaareissa esillä olleet toimintamallit olivat tunnettuja. Tuloksista kävi ilmi, että Taloudellisen tiedotustoimiston Vetolava-projektissa toteutettu laatuohjelma on selvästi kaikista tunnetuin toimintamalli. Tämä liittyy oletettavasti laatuohjelmassa tehtyyn laajaan valtakunnalliseen yhteistyöhön oppilaitosten ja työpaikkojen kanssa. Lisäksi Vetolava-projekti on ollut aktiivisesti esillä monissa seminaareissa ja tilaisuuksissa. Vetolava-projektissa laaditut työssäoppimisen laadun kehittämiseen liittyvät julkaisut ovat levinneet laajalti valtakunnallisesti ja levittäneet tietoa työssäoppimisesta.

Jatkossa työssäoppimiskäytäntöjen luettelo ja kysely voivat toimia hyvin levittämisen välineinä.

Työssäoppimiseen liittyvän yhteistyön kehittämisessä on kokeiltu erilaisia tapoja. Työssäoppimista on nyt kehitetty alueellisesti eri toimijoiden ohjattuna yhteistyönä ja siitä on saatu hyviä kokemuksia. Alueellista yhteistyötä koulutusten järjestäjien välillä tulee edelleen lisätä. Kehittämisessä voi hyödyntää muun muassa työssäoppimisen laatuohjelman tyyppistä toimintatapaa. Alueelliseen kehittämiseen sopii jatkossakin kehittämistapa, jossa alueen sidosryhmät ja työpaikkojen ja oppilaitosten edustajat kootaan yhteen pohtimaan alueensa työssäoppimisen järjestämistä.

Alakohtaisessa työssäoppimisen kehittämisessä on hyväksi koettu alakohtaiset verkostot, joissa ovat olleet mukana sekä useat alan oppilaitokset että työpaikkojen edustajat. Verkostomaista kehittämistapaa on hyvä jatkossa levittää kaikille aloille.

Työpaikkojen ja oppilaitosten välisen yhteistyön kehittämisessä on keskitytty nimenomaan työssäoppimiseen liittyvään yhteistyöhön. Tulevaisuudessa kehittämistä voisi laajentaa koulutuksen järjestäjien työelämäyhteyksien kokonaisvaltaiseen kehittämiseen.

Ammatillisen koulutuksen suorittamisesta työssäoppimispaikanteisesti on nyt saatu hyviä kokemuksia ja se kannattaa kokemusten mukaan ottaa opiskelun vaihtoehdoksi. Työssäoppimispaikanteinen opiskelu on koettu hyväksi ratkaisuksi muun muassa erityisopiskelijoiden, syrjäytymisvaarassa olevien opiskelijoiden ja ei niin hyvin oppilaitosopiskelussa oppivien opiskelijoiden tukemisessa.

Erityistä tukea tarvitsevien opiskelijoiden työssäoppimisen suunnitteluun ja ohjaamiseen on kehitetty useita käytäntöjä. Maa-hanmuuttajataustaisten opiskelijoiden ohjaukseen on nyt alettu kehittää tukimateriaalia ja toimintatapoja. Niiden kehittämistä tarvitaan edelleen tulevaisuudessa.

Yrittäjyysteemaa ja työssäoppimista pienyrityksissä on valtakunnallisesti painotettu ammatillisessa koulutuksessa. Se näkyy kehitettyjen toimintamallien osalta kuitenkin melko vähän. Pienyritysten toimimista työssäoppimispaikkana ja niissä tapahtuvan ohjaamisen erityispiirteitä on sivuttu monen toimintamallin kehittämisessä. Tulevaisuudessa työssäoppimiseen pienyrityksissä on tärkeää kehittää toimintamalleja. Näistä esimerkkeinä ovat muun muassa yhteistyömallit pienyritysten ja oppilaitosten välillä ja työssäoppimisen ohjaus pienyrityksissä. Toisaalta on syytä pitää mielessä pienyritysten realistiset mahdollisuudet toimia työssäoppimispaikkana.

Kehitetyissä toimintamalleissa on päivitystarvetta erityisesti ammattiosaamisen näyttöjen tuomien haasteiden osalta. Tämä liittyy pääasiassa siihen, että toimintamallit on kehitetty ennen ammattiosaamisen näyttöjen tuloa. Nyt on tärkeää tarkistaa, että ammattiosaamisen näytöt otetaan huomioon työssäoppimisen toimintamalleissa.

Useimmat toimintamallit ovat jäämässä käyttöön tai tietoa niistä on saatavilla projektin päättymisen jälkeen. Toimintamallit jäävät käyttöön:

- Koulutuksen järjestäjän normaalina toimintana tai vaihtoehtoisena työssäoppimisen toteuttamisen tapana.
- Yhteistyökumppaneiden organisaatioissa, esimerkiksi yhteistyöoppilaitosten toiminnassa tai kyseisen alan työnantajaliiton toiminnassa
- Verkkosivuille laitetun aineiston kautta, esimerkiksi toteuttajaorganisaation verkkosivuille, koulutuksen järjestäjän verkkosivuille, yhteistyöoppilaitosten verkkosivuille, mukana olleiden työpaikkojen verkkosivuille tai Opetushallituksen sivuille
- Julkaisun kautta. Osa toimintamalleista on kuvattu julkaisuun ja sitä jaetaan työssäoppimisen eri osapuolille.

Toimintamallien kehittämisessä on korostunut niiden kehittäminen osaksi koulutuksen järjestäjien omaa toimintaa. Kun toimintamalli on koettu käyttökelpoiseksi, resursoidaan se jatkossa pääosin koulutuksen järjestäjän resursseilla.

Pulmaksi toimintamallien levittämisessä ja hyödyntämisessä on koettu toimintamallien sidonnaisuus kehittäjäorganisaation toimintaan. Vaikka useat työssäoppimisen toimintamallit on kehitetty kehittäjäorganisaation omaan käyttöön, voivat muut koulutuksen järjestäjät saada niistä ajatuksia omaan kehittämiseensä. Toimintamallien levittämiseen sopii kokemusten mukaan hyvin vertaisohjaamisen tapa. Vertaisoppilaitokset analysoivat valittua työssäoppimisen toimintamallia ja kehittävät mallia omaan organisaatioonsa vertaisoppimalla.

Koulutuksen järjestäjät ovat erilaisissa tilanteissa työssäoppimisen toimintamallien kehittämisen suhteen. Vaikka työssäoppimisprojektien tuloksia onkin pyritty levittämään, on tarpeen jatkaa kehitettyjen toimintamallien ja niistä saatujen kokemusten levittämistä. Sitä varten on hyvä järjestää tulevana vuosina tiedotusta sekä verkon kautta että kokemusten vaihtoa koulutuksen järjestäjien edustajien kesken erilaisissa seminaareissa ja koulutuksissa. Levittämisessä voi hyödyntää Koonta2-projektissa laadittuja raportteja.

LÄHTEET

- Antila, P. Frisk, T. & Hätönen, H. 2004 Työpaikkaohjaajien koulutuksen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima.
- Frisk, T. 2007. Työpaikkaohjaajien koulutuksen käytännön ratkaisuja. Educa-Instituutti Oy. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima.
- Frisk, T. & Antila, P. 2004. Kohti työssäoppimisen hyviä käytäntöjä. Helsinki: Educa-Instituutti Oy. Helsinki: Edita Prima.
- Majuri, M. Eerola, T. 2007. Eivät ne muuta tekisikään. Tarkastelussa työpaikkaohjaajien koulutus, opettajien työelämäjaksot ja työssäoppiminen. Opetushallitus.
- Opetushallitus 2007. Työssäoppimisen opas. Kehittyvä työelämäyhteistyö.
- Opetusministeriö. 1998. Koulutus ja tutkimus vuosina 1999–2004 -kehittämissuunnitelma.
- Opetusministeriö. 2003. Koulutus ja tutkimus vuosina 2003–2008 -kehittämissuunnitelma.
- Rahikainen, K & Frisk, T. 2007. Työssäoppimisen tueksi kehitettyjä materiaaleja. Educa-Instituutti Oy. Vammala: Vammalan kirjapaino Oy.
- Suomen tavoite 3 -ohjelma 2000–2006. Yhtenäinen ohjelmasiikirja. Euroopan sosiaalirahasto. Helsinki: Työministeriö, opetusministeriö, kauppa- ja teollisuusministeriö ja sosiaali- ja terveystieteiden ministeriö.
- Tynjälä, P et.al. 2006. Työpaikalla tapahtuva oppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Arviointiraportti. Koulutuksen arviointineuvoston julkaisu 20. Vaajakoski: Gummerus Kirjapaino Oy.
- Työssäoppimisen itsearviointiväline koulutuksen järjestäjille. 2005. Helsinki: Opetushallitus. www.oph.fi.

LIITE I

Taulukko kehitetyistä työssäoppimisen käytännöistä ja toimintamalleista

TOTEUTTAJAORGANISAATIO	PROJEKTIN NIMI	TYÖSSÄOPPIMISEEN LIITTYVÄN YHTEISTYÖN ERILAISET TOTEUTUSTAVAT
BUSSIALAN KEHITTÄMISPALVELUT OY	MESTARIN PAJASSA – työssäoppiminen ja työnopetus bussiyrityksessä	Yhteistyö linja-autonkuljettaja-opiskelijoiden työssäoppimisessa
HELSINKI BUSINESS COLLEGE	TYÖOPE projekti	
JYVÄSKYLÄN AMMATTIOPISTO, SOSIAALI- JA TERVEYSALAN OPPILAITOS	Suhako – Top	Vertaisarvioinnin käyttäminen koulutusohjelmakohtaisten käytäntöjen kehittämisessä, esimerkkinä suun- ja hammashoidon koulutusohjelma
JYVÄSKYLÄN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ JYVÄSKYLÄN AMMATTIOPISTO	Työssäoppimalla ammatillaiseksi	
KESKI-POHJANMAAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	TARVE - Työssäoppimisen arviointi ja evaluointi	
KOKEMÄENJOKILAAKSON KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ	Työelämään	
KOULUTUSKESKUS SALPAUS	Luonnonvara-alan työssäoppimisverkot	Luonnonvara-alan työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen verkostoitumalla
KOULUTUSKESKUS SALPAUS	Maatalousalan, kalatalouden ja luonto- ja ympäristöalan työssäoppimisen kehittäminen	
KOULUTUSKESKUS TAVASTIA	YKS	
LÄNSI-PIRKANMAAN KOULUTUSKUNTAYHTYMÄ/IKAALISTEN KÄSI- JA TAIDETEOLLISUUSOPPILAITOS	Hand made business	
OMNIA	SPECIAL TOP	

TYÖSSÄOPPIMISEN ORGANISOINTI	ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN OPISKELIJOIDEN TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS	TYÖSSÄOPPIMINEN PIENYRITYKSISSÄ	TYÖSSÄOPPIMISEN LAADUN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN (Lisätietoa näistä julkaisusta Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä).
		Rengasmalli työssäoppimisen suorittamiselle pienyrityksissä	
Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen työssäoppimispainotteisesti			
Työpaikka-analyysin malli			
	Klinikkaopetusmalli erityisopiskelijoille		
Oppilaitoskohtainen työssäoppimisen organisointi			
	Yksilökeskeinen suunnitelma-työskentely työssäoppimisen ohjauksessa		
		Yrittäjyyden kehittyminen työssäoppien	
	Erityisopiskelijan työssäoppimisen prosessin suunnittelun ja toteutuksen toimintamalli; koulunkäyntiavustaja työssäoppimisen tukena ja verkkoalustan käyttö erityisopiskelijan työssäoppimisessa		

TOTEUTTAJAORGANISAATIO	PROJEKTIN NIMI	TYÖSSÄOPPIMISEEN LIITTYVÄN YHTEISTYÖN ERILAISET TOTEUTUSTAVAT
OPETUSALAN KOULUTUSKESKUS OPEKO	TOP-areena – työssäoppimisen yhteiset käytännöt	Työssäoppimisen portaalit ja rekisterit yhteistyön keinoina, Verkkosivujen arviointityökalu
OPETUSALAN KOULUTUSKESKUS OPEKO	TYVI	
OPETUSALAN KOULUTUSKESKUS OPEKO	VOITTO	
PIRKANMAAN AMMATTIOPISTO NOKIAN TOIMIPISTE	TOLA työssäoppimisen laatuprojekti	Työssäoppimisen rekisteri
PORIN AMMATTIOPISTO	Työssäoppimisen kehittämissjärjestelmä	
RAVINTOLAKOULU PERHO	Verkottuva työssäoppiminen ja arviointi	Työssäoppimisen käytäntöjen yhtenäistäminen ja kehittäminen Marata-alalla
SEINÄJOEN KOULUTUSKUNTA-YHTYMÄ / SEINÄJOEN KOULUTUSKESKUS	ToToNeT, Opetusympäristön turvallisuusjohtamisen toimintamalli	
SUOMEN KIRKON SEURAKUNTA-OPISTON SÄÄTIÖ	Oppia ohjaukseen – vaikuttavuutta verkostoihin – työssäoppimisen uudet mallit ja käytännöt	
TALOUDELLINEN TIEDOTUSTOIMISTO	VETOLAVA 3 – verkostoitumalla työssäoppimiseen laatua ja vaikuttavuutta	Työssäoppimisen laadun kehittämissohjelma oppilaitoksille ja työssäoppimisen opiskelijainfot
TURUN AMMATTI-INSTITUUTTI	Työvalta – Uusien työssäoppimisen käytäntöjen kehittäminen ja tukeminen työvaltaisessa koulutuksessa	
VAMMALAN SEUDUN AMMATILLISEN KOULUTUKSEN KUNTAYHTYMÄ	Työssäoppimisen laadun kehittäminen tietoverkkosovellusten avulla	
VANTAAN AMMATTIOPISTO VARIA	Erilaiset oppijat työssäoppimassa toisen asteen koulutuksessa	

TYÖSSÄOPPIMISEN ORGANISOINTI	ERITYISTÄ TUKEA TARVITSEVIEN OPISKELIJOIDEN TYÖSSÄOPPIMISEN OHJAUS	TYÖSSÄOPPIMINEN PIENYRITYKSISSÄ	TYÖSSÄOPPIMISEN LAADUN ARVIOINTI JA KEHITTÄMINEN <i>(Lisätietoa näistä julkaisusta Frisk, T. 2005. Työssäoppimisen käytäntöjä).</i>
	Verkkosivusto ja koulutus maahanmuuttajien työssäoppimisen ohjaamisen tukemiseksi		
	IE-menetelmä vankien työhön oppimisen tukena		
			Työssäoppimisen palautejärjestelmä
Opetusympäristön turvallisuusjohtamisen malli			
Opettajan, työpaikkaohjaajan ja opiskelijan yhteistyö asiantuntijamallissa ja projektimaisen työssäoppimisen malli			
Ammatillisen perustutkinnon suorittaminen työssäoppimispainotteisesti			
			Työssäoppimisen laadun kehittäminen
	Tuettu työssäoppiminen, koulunkäyntiavustaja työssäoppimisen tukena		



EDUCA-INSTITUUTTI OY

LIITE 2

Työssäoppimisen toimintamallin arviointilomake

Työssäoppimisen toimintamallin arviointilomake

Vastaajan nimi:	
Projektin nimi:	
Arvioitavan toimintamallin nimi tai kuvaus:	
Jos projektissanne on kehitetty useita työssäoppimisen toimintamalleja, numeroikaa eri toimintamallit ja käyttäkää myöhemmin näitä numeroita viittauksissa lomakkeen ”tarkennukset”-kohdassa.	

Ohje arviointiin:

Arviointilomakkeessa on sekä suljettuja että avoimia kysymyksiä. Monivalintakysymyksiin vastataan seuraavasti: Arvioi kehittämäännne mallia käymällä läpi oheiset arviointikohteet. Lue arviointikohteiden kuvaukset ja arvioi se taso, jota valmis tai kehitteillä oleva malli 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 Toimintamallin 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 mallin suunnitteluun/kehittelyyn.				
1.2 Malli on suunniteltu todettuun tarpeeseen.				
1.3 Mallin toteutuksessa on tehty yhteistyötä muiden vastaavanlaista toimintaa kehittävien organisaatioiden ja henkilöiden kanssa.				
1.4 Mitä aikaisempia työssäoppimisprojekteissa tai muissa hankkeissa tai organisaatioissa kehitettyjä materiaaleja tai malleja olette hyödyntäneet kehittämistyössä? Kirjoita hyödynnetty käytäntö ja toteuttajaorganisaation nimi:				
1.5 Minkä tahojen kanssa olette tehneet yhteistyötä mallin suunnittelussa ja toteutuksessa? Esimerkiksi oppilaitokset, työpaikat, järjestöt.				

2 Toimintamallin sisällöt ja käytettävyys	1. Toteutuu hyvin 2. Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.			Tarkennukset
	1	2	3	
2.1 Mallin sisällöissä on kytkös voimassa oleviin opetus-suunnitelman perusteisiin.				
2.2 Malli on helposti päivitettävissä ja muokattavissa.				
2.3 Mallista on saatavissa helposti tietoa, ja lisätiedon antajan yhteystiedot ovat saatavilla (www-sivut ynnä muut).				

3 Toimintamallin arviointi ja kehittäminen	1. Toteutuu hyvin 2. Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.			Tarkennukset
	1	2	3	
3.1 Mallista on pyydetty palautetta sen käyttäjiltä.				
3.2 Arviointien tuloksia on käsitelty ja hyödynnetään kehittämisessä.				

4 Toimintamallin levittäminen ja vaikuttavuus	1. Toteutuu hyvin 2. Toteutuu osittain 3. Ei toteudu, vaatii kehittämistä.			Tarkennukset
	1	2	3	
4.1 Mallia ja siitä saatuja kokemuksia on levitetty omassa organisaatiossa.				
4.2 Mallia ja siitä saatuja kokemuksia on levitetty muihin organisaatioihin.				
4.3 Malli jää käyttöön projektin toteuttamisen jälkeen.				
4.4 Miten kehittämänne malli jää käyttöön tai miten olette suunnitelleet sen jäävän käyttöön, kun ESR-rahoitus loppuu?				
4.6 Mikä toimintamallissanne toimii kaikista parhaiten?				
4.7 Mihin pitäisi kiinnittää enemmän huomiota jatkossa?				

Kiitos vastauksistasi!