

TYÖSSÄOPPIMINEN JA AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖT:

Tietoa työpaikkaohjaajalle

Mika Hakkarainen

**Opinnäytetyö
Huhtikuu 2006**



**JYVÄSKYLÄN
AMMATTIKORKEAKOULU**
Ammatillinen opettajakorkeakoulu

| | | |
|---|---------------------------------------|--------------------------|
| Tekijä(t) Hakkarainen, Mika | Julkaisun laji Opinnäytetyö | |
| | Sivumäärä 34 | Julkaisun kieli Suomi |
| | Luottamuksellisuus Salainen saakka | |
| Työn nimi Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt: tietoa työpaikkaohjaajalle | | |
| Koulutusohjelma Ammatillinen opettajankoulutus | | |
| Työn ohjaaja(t) Lepänjuuri Aini | | |
| Toimeksiantaja(t) | | |
| Tiivistelmä <p>Kehittämishankkeessa tuotettiin materiaalia työpaikkaohjaajille pääosin puutuoteteollisuuden tarpeisiin. Työssä koottiin yhtenäinen tietopaketti, jota voidaan hyödyntää yhtenä työpaikkaohjaajien tiedonsaannin lähteenä. Tietoa koottiin eri lähteistä tiiviiseen muotoon, jolloin varsinkin uudet työpaikkaohjaajat voivat saada tarvitsemansa perustiedon aiheesta nopeastikin.</p> <p>Työn tavoitteeksi määriteltiin työpaikkaohjaajien ja raportin tekijän tiedon lisääminen sekä tekijän pedagogisen kasvun tukeminen.</p> <p>Raportti rakennettiin kahden teeman; työssäoppimisen ja ammattiosaamisen näyttöjen ympärille. Raportissa päädyttiin käsittelemään työssäoppimista ja niitä teemoja, jotka ovat tärkeitä onnistuneelle työpaikkaohjaukselle. Koska ammattiosaamisen näytöt ovat tulossa tärkeäksi osaksi ammatillista koulutusta, päädyttiin raportissa tuomaan esille näyttöihin liittyvää informaatiota ja niitä teemoja, jotka työpaikkaohjaajan on hyvä tietää toimiessaan näyttöjen parissa. Raporttiin laadittiin ammattiosaamisen näytön esimerkki-kuvaus ikkunateollisuuden yrityksessä.</p> <p>Raportissa päädyttiin korostamaan työhön perehdyttämisen tärkeyttä sekä työsuojelua osana jokapäiväistä toimintaa työssäoppimispaikoilla.</p> | | |
| Avainsanat (asiasanat) Työssäoppiminen, näytöt, työpaikkakoulutus, työpaikkaohjaajat, työsuojelu, puuala. | | |
| Muut tiedot | | |

| | | |
|---|---|---------------------|
| Author(s) Hakkarainen, Mika | Type of Publication Development project report | |
| | Pages 34 | Language Finnish |
| | Confidential Until <input type="checkbox"/> | |
| Title On-the-job learning and vocational skills demonstrations: information for workplace instructors | | |
| Degree Programme | | |
| Tutor(s) Aini Lepänjuuri | | |
| Assigned by | | |
| <p>Abstract</p> <p>This development project produced material for workplace instructors, mainly for the needs of forest product industry. A coherent information package was compiled to be used as one of the information sources for workplace instructors. Information was derived from various sources and modified to form an easily accessible source of basic information especially to new workplace instructors.</p> <p>The object of this project was defined as the increasing of knowledge on the subject, both the workplace instructors' and the author's, as well as the supporting of the author's pedagogical growth.</p> <p>This report is compiled around two themes: on-the-job learning and vocational skills demonstrations. The report focuses on on-the-job learning and those themes that are of importance in successful workplace instruction. As vocational skills demonstrations form an increasingly important part of vocational training, the report presents information on vocational skills demonstrations and the themes useful to workplace instructors when working with vocational skills demonstrations. An example of a vocational skills demonstration was compiled for the report at a window industry company.</p> <p>The report emphasizes the importance of workplace initiation and occupational health and safety as part of everyday life in on-the-job learning.</p> | | |
| Keywords On-the-job learning, vocational skills demonstration, workplace education, workplace instructors, occupational health and safety, wood working industry. | | |
| Miscellaneous | | |

SISÄLTÖ

| | |
|--|----|
| 1. Johdanto | 3 |
| 2. Kehittämishankkeen tausta ja tavoitteet | 4 |
| 3. Työssäoppiminen ja sen merkitys | 5 |
| 4. Työpaikkaohjaajan rooli, tehtävät ja vastuut | 8 |
| 5. Työturvallisuus työpaikalla | 10 |
| 5.1 Työhön perehdyttäminen | 11 |
| 5.2 Järjestys ja siisteys | 14 |
| 6. Työssäoppijan ohjaaminen | 15 |
| 6.1 Oppiminen työympäristössä | 17 |
| 6.2 Onnistuneen työssäoppimisen edellytykset | 18 |
| 7. Ammattiosaamisen näytöt osana ammatillista koulutusta | 19 |
| 7.1 Näytöt osana koulutusta | 21 |
| 7.2 Opintojakson esimerkkikuvaus | 22 |
| 7.3 Ammattiosaamisen näyttö ikkunatehtaassa | 24 |
| 8. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi | 27 |
| 9. Pohdinta | 30 |
| Lähteet | 33 |

Kuvioluettelo

Kuvio 1. Työssäoppimisen keskeiset osapuolet.

Kuvio 2. Ohjaamiseen vaikuttavia tekijöitä.

Kuvio 3. Opetussuunnitelmasta näyttöihin.

Kuvio 4. Arvioinnin eri osapuolet ja heidän väliset suhteet.

1. Johdanto

Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli työssäoppimisjaksolla olevan nuoren ohjauksessa. Kuitenkaan työpaikkaohjaaja ei välttämättä tiedä mitä kaikkea nuorelta on aiheellista odottaa työpaikalla. Lisäksi opiskelijan arviointi voi olla vaikeaa mikäli ei tunne oppilaitoksen arviointikriteereitä. Nuorta ei kannata arvioida samoin perustein kuin kaksikymmentä vuotta samaa työtä tehnyttä ammattihenkilöä.

Työelämän intresseissä on, että ammatilliset tutkinnot vastaavat työelämän vaatimuksia ja että koulutusjärjestelmä takaa riittävän ja laadukkaan työvoiman saannin. Työpaikkojen ongelmana on, miten lisääntynyt työpaikkaohjauksen tarve pystytään hoitamaan. Tämän kehittämishankkeen on tarkoitus olla apuna tässä tehtävässä.

Työpaikoilla on nykyään paljon erilaisia spesifejä taitoja vaativia tehtäviä, joita kaikkia ei yksi henkilö voi useinkaan hallita. Työpaikkaohjaajallakin tietotaito rajoittuu usein tietyille sektorille. Käytännössä ohjaajan roolissa toimii usein se henkilö, joka hallitsee työn hyvin ja pystyy sitä opastamaan toisille. Nämä ohjaajat eivät pääsääntöisesti ole saaneet muodollista työpaikkaohjaajan koulutusta. Kehittämishanke toimii näiden ohjaajien apuna heidän ohjatessa työssäoppijoita. Kehittämishanke tulee palvelemaan pääosin uusia työpaikkaohjaajia puutuotteollisuudessa. Osa työpaikkaohjaajista on käynyt työpaikkaohjaajan kurssin tai jonkin koulutuksen. Heille tämä kehittämishanke toimii muistinvirkistykseenä liittyen käytännön ohjaamiseen. Niille työpaikkaohjaajille, jotka eivät ole aikaisemmin toimineet työpaikkaohjaajina eivätkä ole saaneet perehdytystä tehtävään, tämä kehittämishanke avaa työssäoppimiseen ja ohjaamiseen liittyviä asioita selkeästi ja käytännönläheisesti. Työturvallisuus ja sen huomioiminen työpaikoilla on tärkeä asia jokaisella työpaikalla. Tämän kehittämishanke painottaa työturvallisuuden liittyviä asioita työssäoppijoiden ohjauksessa. Kehittämishanke tarjoaa myös muistilistan asioista, joiden avulla voidaan tuottaa yrityksiin oma perehdyttämismateriaali. Perehdyttämismateriaalin läpikäyminen uusien työssäoppijoiden ja työntekijöiden kanssa auttaa työyhteisöön sopeutumisessa ja oikeiden työ-

kentelytapojen löytämisessä. Lisäksi kehittämishanke tuo lukijalleen tietoa ammattiosaamisen näytöistä osana ammatillista koulutusta.

Kehittämishanke tukee tekijänsä ammatillista kasvua opettajuuden tiellä. Tuntemalla oppilaitosmaailman ohella riittävän hyvin teollisuuden tarpeita on mahdollista havaita kehittämiskohteita tulevaisuutta ajatellen.

Tämä kehittämishanke käsittelee työssäoppimista teollisuuden näkökulmasta. Työssäoppimisen ympäristöjen suhteen hanke käsittelee aihetta fyysisten toimintaympäristöjen kannalta. Fyysisissä toimintaympäristöissä opiskelija on välittömässä suhteessa työhön, työpaikkaan ja sen tapahtumiin.

2. Kehittämishankkeen tausta ja tavoitteet

Kehittämishankkeen taustat juontuvat tekijän omiin kokemuksiin puutuoteteollisuuden palveluksessa sekä ympäristöstä kantautuneisiin signaaleihin, joiden mukaan työpaikan rooli työssäoppimisjaksojen ja ammattiosaamisen näyttöjen suhteen ei ole työnantajien mielestä selkeä. Kehittämishankkeen aihealueeksi muodostui alue, joka on ensiarvoisen tärkeä onnistuneelle työssäoppimisjaksolle: työpaikkaohjaaja ja hänen tehtävänsä. Kehittämishankkeessa käsitellään pääsääntöisesti työssäoppimista ja ammattiosaamisen näyttöjä erittelemättä niitä sen kummemmin toisistaan. Tämä siitä syystä, että käytännössä ammattiosaamisen näytöt sisältyvät työssäoppimisjaksoon ja ne siis suoritetaan työssäoppimisjakson ohessa. Työpaikkaohjaajan rooli on näitä kahta asiaa erittelemättä samankaltainen kummassakin asiassa.

Hankkeen tavoitteena on selvittää työpaikkaohjaajalle seuraavia asioita:

- mitä työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt tarkoittavat yrityksen ja työpaikkaohjaajan kannalta
- työpaikkaohjaajan rooli, tehtävät ja vastuut
- opetussuunnitelman perusteet
- työturvallisuus työpaikalla
- työssäoppijan arviointi.

Työssäoppiminen on mahdotonta tarkastella ilman sen kytkemistä alan opetus-suunnitelmaan. Tässä kehittämishankkeessa on päädytty tarkastelemaan työssäoppimista suppeasta näkökulmasta. Suppeassa näkökulmassa tarkastellaan pääosin asioita, jotka ovat olennaisia liittyen opiskelijan ja työpaikkaohjaajan vuorovaikutussuhteeseen. Kehittämishankkeen avulla työpaikkaohjaaja tietää ne asiat, jotka tulee ottaa huomioon ohjattaessa ja arvioitaessa opiskelijoita. Työpaikkaohjaaja voi olla esimies tai tuotantotyöntekijä.

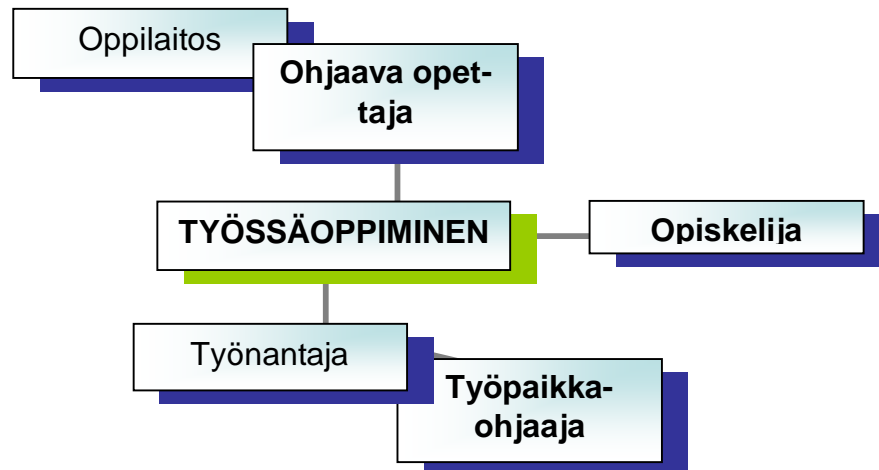
3. Työssäoppiminen ja sen merkitys

Työssäoppiminen tuli kiinteäksi osaksi ammatillisista koulutusta 1990-luvun aikana. Nykyisellään ammatillisiin opintoihin sisältyy 20 opintoviikon pakollinen työssäoppimisen jakso. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Jaksot ovat opintojen alkuvaiheessa lyhyitä, ja opintojen edetessä mahdollisimman pitkiä. Pitkät työssäoppimisjaksot mahdollistavat sen, että opiskelijalla on tilaisuus oppia kokonaisuuksia ja ottaa vastuuta työtehtävistään. Työssäoppiminen ja sen tavoitteet sijoitetaan opiskelijan henkilökohtaisessa opiskelusuunnitelmassa (HOPS) tutkinnon kokonaisuuteen. Siinä osoitetaan, kuinka oppilaitoksessa ja työpaikoilla tapahtuva oppiminen täydentävät toisiaan tavoitteiden saavuttamisessa. Työssäoppimisen organisointi tapahtuu opiskelijan, opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyönä. (Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa 2000, 25)

Työssäoppiminen ja ammattiosaamisen näytöt ovat vahvasti sidoksissa toisiinsa. Kun puhutaan työssäoppimisesta, niin siihen voidaan katsoa kuuluvan olennaisena osana ammattiosaamisen näytöt ja päinvastoin. Työssäoppimisjaksoilla opiskelija pyrkii opettelemaan yleisten työelämän taitojen rinnalla niitä ammattispesifimpiä taitoja, joita näytöissä arvioidaan. Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi liittyy nämä osat keskenään, jolloin on mahdollista varmistaa työssäoppimisen onnistunut suorittaminen.

Työssäoppiminen on varsinkin ennen ollut suosittu oppimisen muoto. Varsinkin käsityötaitoja vaativiin ammatteihin on usein liittynyt oppipoika-kisälli-mestari –

asetelma. Vanha sananlasku ”työ tekijäänsä opettaa” kuvaa hyvin työn tekemisen ja oppimisen välistä suhdetta. Oppiminen työhön ja työn tekemiseen alkaa siitä, mitä opiskelija tietää ja osaa eikä siitä, mitä kouluttajana toimiva tietää ja osaa. (Pohjonen 2005, 80, 104)



Kuvio 1. Työssäoppimisen keskeiset osapuolet. (Työssäoppiminen, 52 pohjalta)

Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten. Työpaikalla on kiinnitettävä erityisesti huomiota ohjaukseen ja valvontaan sekä palautteen antamiseen. Nämä työpaikan tehtävät ovat käytännössä useimmiten työpaikkaohjaajan tehtäviä. Työssäoppimisjaksot toteutetaan yleensä siten, että opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan. Erikseen sovittaessa työssäoppiminen voidaan järjestää myös työsopimussuhteessa. (Puualan perustutkinto 2000, 81)

Työssäoppiminen on suurelta osin toisilta työntekijöiltä oppimista käytännön työpaikoilla. Työssäoppiminen nähdään tavoitteellisena ja ohjattuna toimintana. Työelämän muuttuneet ammattitaitovaatimukset ovat osaltaan siirtäneet painopistettä työpaikoilla tapahtuvaan oppimiseen. Usein teollisuuden työtehtävät vaativat kapea-alaista erikoisosaamista, jota ei voi useinkaan ole mahdollista opetella oppilaitosympäristössä. Lisäksi työssäoppimisen rooliin koulutuksessa

on vaikuttanut EU:n jäsenmaiden pyrkimys saada eri maiden tutkintorakenteet yhteneväisiksi. Työssäoppimisen avulla pyritään myös parantamaan koulutuksen työelämävastaavuutta. Työnantajien ja oppilaitosten välisellä yhteistyöllä varmistetaan, että koulutus vastaa työelämän ammattitaitovaatimuksia. (Puualan perusteet 2003, 9)

Kulloinkin tehtävänä olevat työtehtävät määrittävät ne pätevyys- ja osaamisvaatimukset, jotka ovat olennaisia itse työn suorittamisen ja kehittämisen kannalta. Opiskelijoilta vaadittavaan ammattitaitoon liittyy muun muassa yrityksen vaatimukset ammattitaitoiselta työntekijältä yleensä. (Pohjonen 2005, 105)

Työssäoppimisjaksolle tuleva on hyvin usein nuori, jolle jakso on ensimmäinen kosketus työelämään. Työssäoppimisjakson onnistumisella on suuri merkitys sille, millainen kuva yrityksestä ja työtehtävistä muodostuu. Lähtökohtana on hyvä muistaa, että ohjausta voi tuskin antaa liikaa. Nuorta ei saa jättää yksin opettelemaan tehtäviä, vaan häntä on voitava opastaa riittävästi. Kuitenkin tilanteen salliessa nuoren tulee antaa tehdä töitä samalla tavalla itsenäisesti kuin töitä normaalistikin tehdään. Jokainen työssäoppija on oma yksilö, ja se mikä sopii toiselle ei välttämättä käy toiselle. Muutamia perusasioita on hyvä muistaa ohjaustilanteessa:

- § oppiminen on oppijan oman aktiivisen toiminnan tulosta
- § aiemmin opittu ohjaa uuden oppimista. Väärin omaksutut työskentelymallit hidastavat oppimista kun taas positiiviset ja oikeat tavat vahvistavat oppimista
- § oppiminen on sosiaalinen tapahtuma. Jakamalla kokemuksia ympäristön kanssa on mahdollista ymmärtää laajempia kokonaisuuksia pienempien asioiden lisäksi
- § pelkkä tekeminen ei riitä. Tarvitaan myös arviointia siitä, mitä voitaisiin tehdä paremmin ja miten.

(Työssäoppijan ohjaus työpaikalla –opas yrityksille 2000)

Työpaikoilla järjestetään työssäoppimista käytännön työtehtävissä. Sen tarkoituksena on lisätä yhteistyötä elinkeino- ja muun työelämän kanssa sekä helpot-

taa opiskelijoiden työllistymistä ja ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksissä ja muilla työpaikoilla. Työssäoppiminen on tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua, jonka laajuus vaihtelee tutkinnoittain.

4. Työpaikkaohjaajan rooli, tehtävät ja vastuut

Työpaikkaohjaajat ovat avainasemassa työssäoppimisjakson onnistumisen suhteen, sillä työpaikkojen ammattilaisena he välittävät osaamista tulevaisuuden työntekijöille. Jokaisella ohjaajalla on omanlaisensa ohjausnäkemys, jossa hän hakee rooliaan paitsi ohjaajana niin myös osana koko ammatillista koulutusprosessia. Vaikka näkökulmia asiaan voi olla useita, kaikilla tulee kuitenkin olla yksi yhteinen tavoite: opiskelijan oppimisprosessin edistäminen ja ammatillisen kasvun tukeminen. (Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa 2000, 103).

Ideaali tilanne on, jos työpaikan edustajalla on riittävästi tilaisuuksia tutustua oppilaitoksen toimintaan. Varsinkin työpaikkaohjaajan tulisi olla riittävästi selvillä oppilaitoksen tehtävästä sekä tutkintokohtaisesta opetussuunnitelmasta. Työpaikkaohjaajan tietämyksen lisääminen helpottaa ohjaajan osallistumista työssäoppimisen suunnitteluun. Tämän lisäksi työpaikkaohjaajan on helpompi löytää tarkoituksenmukaisia työssäoppimispaikkoja työpaikalla.

Työpaikalla on tärkeää neuvotella työssäoppimisen periaatteista työntekijöiden kanssa ja perehdyttää heidät työssäoppimisen järjestelyihin työmarkkinajärjestöjen suosituksen mukaisesti. Suosituksen mukaan elinkeinorakenteen ja ammattitaitovaatimusten nopeat muutokset edellyttävät entistä tiiviimpää yhteistyötä koulutuksen ja työelämän välillä. Suositus korostaa ala- ja työpaikkakohtaista yhteistyötä työssäoppimisen sekä työharjoittelupaikkojen aikaansaamisessa. Samalla ehkäistään ristiriitatilanteiden syntymistä turvaamalla yritysten henkilöstön asema. Tavoitteena on turvata nuorille korkeatasoisen ammattitiedon ja – taidon hankkimismahdollisuudet, yrityksille ammattitaitoisen työvoiman saamisen helpottaminen sekä nuorten työllistyminen ammatillisen koulutuksen jälkeen. Suositus pitää tärkeänä, että yhteistyössä löydetään riittävästi työssäop-

pimisen paikkoja, osallistutaan nuorten ohjaamiseen työpaikoilla ja käynnistetään työssäoppimisen erilaisia hankkeita. (Viitattu 8.2.2006.

<http://www.edu.fi/tonet/fin/linkit/suositus.html>)

Työpaikkaohjaajalla on tehtävissään monta erilaista roolia. Hän on

- tukihenkilö, kummi, rohkaisija
- neuvoja
- valmentaja
- suunnittelija
- oppimisen arvioija
- kehittävien oppimistilanteiden luoja ja kehittäjä
- oman alansa asiantuntija
- oppimistilanteiden organisoija ja järjestäjä
- oppimiselle myönteisen ilmapiirin luoja työyhteisössä
- tiedonvälittäjä.

(Lepistö 2004, 10)

Työnantaja nimeää vastuullisen työpaikkaohjaajan. Ohjaajia voi kuitenkin olla useita. Tärkeintä kuitenkin on, että jollakulla työpaikalla on kokonaisnäkemys työssäoppimisjakson tavoitteisiin. Työpaikkaohjaajan ensisijaisia tehtäviä ovat:

- ohjaaja suunnittelee opiskelijan ja ohjaajan kanssa työssäoppimisjakson sisältöjä
- perehdyttää opiskelijan työpaikan toimintaan ja tehtäviin sekä työturvallisuuteen
- ohjaa opiskelijaa tehtävien suorittamisessa
- luo oppimista edistäviä työtilaisuuksia ja työnkiertoa

(Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa 2000, 62)

Työturvallisuuden korostaminen työssäopijalle voi tapahtua omin esimerkein ja kertoen niistä asioista työpaikalla, joihin kannattaa kiinnittää erityistä huomiota. Työntekijän turvallisuudesta työpaikalla vastaa työnantaja riippumatta siitä, mitä harjoittelusopimuksessa lukee. Käytännössä syyttävä sormi osoittaa ensimmäisenä työpaikkaohjaajan suuntaan mikäli jotain ikävää pääsee tapahtumaan. Ei ole ollenkaan pahasta, jos työpaikkaohjaaja aluksi vaikka hieman ylikorostetusti opastaa työssäopijaa käyttämään turvallisia työmenetelmiä ja –koneita. Työssäopijan tekemisiä ei saa katsoa läpi sormien, vaan asioihin on tartuttava heti kun epäkohtia havaitaan.

Olennaista on, että työpaikkaohjaaja on sitoutunut ja halukas toteuttamaan työssäoppimista. On hyvä muistaa, että kyse on todellakin vasta oppimisesta, eikä opiskelijoita saa käyttää korvaavana työvoimana eikä heitä saa jättää ilman ohjausta.

Työnantajan ja ohjaajan tehtävänä on sopia keskenään ajankäytöstä ja ohjauksen resurssoinnista. Resursseja ohjaukseen on varattava riittävästi. Uusien asioiden oppiminen, työnkierto, haasteelliset tehtävät ja vastuun saaminen ja kantaminen ovat asioita, joita opiskelijat arvostavat työssäoppimisjaksoilla. (Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa 2000, 62-66)

5. Työturvallisuus työpaikalla

Työsuojelu on osa kaikkea toimintaa tehdasympäristössä. Työsuojelu pitää sisällään erilaisia alueita, joista tässä keskitytään yhteen tärkeimmistä alueista eli työturvallisuuteen. Työsuojelulla tarkoitetaan tarpeettomien riskien välttämistä sekä omasta ja muiden turvallisuudesta huolehtimista. Työssäopijaa täytyy opastaa työsuojeluun liittyvissä asioissa. Opiskelijan, samoin kuin muidenkin työntekijöiden tulee kertoa havaitsemistaan epäkohdista, huomioista ja läheltä piti –tilanteista esimiehelle tai jollekin työsuojeluorganisaation jäsenelle. On hyvä, jos työpaikalla on kirjallinen läheltä piti –tilanteiden raportointilomake. Niiden avulla ongelmakohtiin on mahdollista puuttua ennen kuin varsinaista vahinkoa pääsee syntymään. (Fenestra Oy perehdyttämisopas, 3)

Opiskelijaa ei saa päästää työskentelemään sellaisille työkoneille, jotka ovat työturvallisuuslakien vastaisia. Ainoastaan koneet, jotka täyttävät nykyiset säännökset ovat sellaisia, joita tulee käyttää työskentelyssä. Tapaturman sattuessa ei riitä selitykseksi, että onhan niitä ennenkin käytetty. Työturvallisuuden riittävä huomioiminen mahdollistaa tuottavan työskentelyn ja riskien minimoimisen työpaikoilla, joissa jokainen sairaspäivä on menetys niin työnantajalle kuin työntekijällekkin.

Oppilaitos antaa työskentelyä varten tarvittavat työasut ja henkilökohtaiset suojaimet. Myös työnantajan on hyvä huolehtia siitä, että käytössä olevat välineet ovat riittävät. Suojainten kunnosta ja käytöstä vastaa kuitenkin opiskelija itse. Useat työnantajat edellyttävät, että tuotantotiloissa liikuttaessa ja työskennellessä käytetään kuulosuojaimia ja turvakenkiä. Lisäksi tulee huolehtia työpiste-kohtaisten lisäsuojainten käytön opastamisesta. Opiskelijan tulee tutustua huolella käytössä mahdollisesti oleviin työpistekohtaisiin turvallisuusohjeisiin.

Työssäoppimisjakson työturvallisuusasioissa on noudatettava seuraavia periaatteita:

Työpaikka, oppilaitos ja opiskelija eli kaikki osapuolet sopivat työsuojeluun, tapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvistä vastuukysymyksistä ja vakuutuksista. Ennen kuin työ voidaan aloittaa työnantajan ja oppilaitoksen on varmistettava, että opiskelija on perehtynyt työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita. Työsuojelusta ja terveydestä huolehtimisen päätavoitteena on, että opiskelija osaa oman alansa työsuojelumääräykset ja -ohjeet ja noudattaa niitä. (Puualan perusteet 2000, 11, 82)

5.1 Työhön perehdyttäminen

Ennen kuin työssäoppimisjakso alkaa, työnantajan ja oppilaitoksen edustajien täytyy yhdessä varmistua siitä, että opiskelija on riittävästi perehtynyt kyseessä olevaan työhön. Lisäksi opiskelijan tulee osata noudattaa työsuojeluohjeita. Käytännössä työsuojeluun liittyvät asiat jäävät usein työpaikkaohjaajan vastuulle. Työsuojelun merkitystä ei voine korostaa liikaa. Vanhempien työntekijöiden esi-

merkit ovat myös tärkeässä asemassa. Kun kaikki työntekijät toimivat riittävän turvallisesti ohjeita noudattaen, on helpompi opettaa sama ajattelumalli myös opiskelijalle. Työsuojelussa samoin kuin työhön perehdyttämisessä kannattaa käyttää apuna yritysten omia perehdyttämisoppaita. Mikäli yrityksellä ei ole omaa perehdyttämismateriaalia, on sellainen hyvä valmistaa.

Perehdyttämisellä tarkoitetaan niitä toimenpiteitä, joiden avulla yritykseen tuleva uusi henkilö opastetaan työhönsä ja työympäristöön. Työpaikkaohjaajan on useimmiten hoidettava perehdyttämisen järjestelyt. Perehdyttämisen sisältöön lasketaan kuuluvan sekä yritykseen että työyhteisöön perehdyttäminen sekä työnopastus. Perehdytyksessä on hyvä huomioida, että opiskelijan perehdyttäminen on luonteeltaan erilaista verrattuna normaalin palkatun työntekijän perehdyttämiseen.

Perehdyttämismateriaalin avulla työssäoppija saa työpistekohtaisen opastuksen lisäksi opastuksen yrityksen muihin oleellisiin asioihin. Seuraavaa luetteloa apuna käyttäen voidaan luoda työpaikalle perehdyttämisohjelma mikäli sellaista ei vielä ole käytössä. Perehdyttämisohjelma kannattaa laatia kirjallisena ja aina tietyn osion läpi käytyä opiskelijan tulee allekirjoituksella varmistaa, että kyseinen osio on läpikäyty. Näin voidaan epäselvissä tilanteissa osoittaa, onko opiskelija saanut perehdytystä.

Osa seuraavassa luettelossa olevista asioista koskevat vain työsopimussuhteeseen palkattuja henkilöitä. Työssäoppijakin voi olla työsuhteessa.

Työsopimukseen liittyvät asiat

- tuloilmoitus, palkka-asiat, verokortti
- vakuutukset, matkakorvaukset
- työaika, ylityöt, poissaolot
- tauot ja lomat
- työvälineet, henkilökohtaiset suojaimet sekä työvaatteet
- puhelimen käyttö, atk –välineet, kulunvalvonta
- kulkuväylät ja pysäköintipaikat

- työterveyshuolto ja työhöntulotarkastuksesta sopiminen
- liikkuminen työpaikalla

Yritys ja sen esittely

- yleisesittely
- virkistystoiminta
- henkilöstökoulutus ja sisäinen tiedotus
- yhteyshenkilöt ja mahdollinen henkilökuntaopas
- tutustumiskierros työpaikan tiloissa (sosiaalitilat, ruokailu, kahvitilat, ilmoitus- taulut, tupakointipaikat, ensiapuvälineet, alkusammutuskalusto jne.)

Työpistekohtainen perehdyttäminen

- työtoverit
- työpistekohtaiset työvälineet, suojaimet, turvallisuus- ja työohjeet
- työn laatuvaatimukset, työohjeet
- oman työpisteen siisteys ja järjestys
- laatu- ja ympäristöjärjestelmien mukainen toiminta
- oikeat ja turvalliset työskentelytavat
- huollot, korjaukset, yhteyshenkilöt, ilmoittaminen.

Riittävän laadukas perehdytys maksaa yritykselle nopeasti siihen käytetyn ajan takaisin. Perehdytys omalta osaltaan varmistaa sen, että uusi työntekijä pääsee nopeasti sisälle työyhteisöön ja oppii tuntemaan sen tavat ja toimintamekanismit. Ilman riittävää perehdytystä on olemassa vaara, että uusi työntekijä tiedon puutteen vuoksi toimii toisin kuin yrityksen ja työntekijöiden etu olisi.

5.2 Järjestys ja siisteys

Hyvä siisteys ja järjestys ovat osa työpaikan viihtyvyyttä sekä työsuojelua.

Useimmiten opiskelijat ovat oppineet huolehtimaan ympäristön siisteydestä oppilaitosympäristössä, joten sen pitäisi olla helposti omaksuttavissa myös työpaikoilla. Opiskelijaa on hyvä muistuttaa, että hän huolehtii omalta osaltaan järjestyksen säilymisestä työpaikalla. Työkalut tulee laittaa niille kuuluviin paikkoihin ja kulkutiet on pidettävä avoinna jne.

Usein työpaikoilla on käytössä erilaisia ympäristöjärjestelmiä sekä –ohjeistuksia. Roskien ja jätteiden kierrättäminen on hyvä opastaa opiskelijoille, sillä väärin astioihin laitetut jätteet voivat heikentää kierrätysjärjestelmän toimivuutta.

Yrityksen kannattaa panostaa riittävästi perehdyttämismateriaalin valmistamiseen, sillä se on oiva apu paitsi ongelmatilanteiden sattuessa niin myös ongelmatilanteiden ennaltaehkäisyssä. Kun opiskelija on perehdytetty työpaikkaan, hän allekirjoituksellaan varmistaa, että hänelle on kerrottu perehdyttämismateriaalissa olevat asiat yrityksestä ja yrityksen toiminnasta.

Työpaikan (työnantajan) tehtävänä on luoda edellytyksiä työpaikalla tapahtuvalle koulutukselle, ohjaukselle ja arvioinnille. Myös silloin kun työssäoppiminen tapahtuu työsuhteessa, on huolehdittava työssäoppimisen jaksolle asetettujen tavoitteiden saavuttamisesta sekä ohjauksesta ja arvioinnista.

Ennen työssäoppimisjakson aloittamista työnantajan ja oppilaitoksen edustajien on yhdessä varmistettava, että opiskelija on perehtynyt kyseessä olevaan työhön ja osaa noudattaa työsuojeluohjeita. Työnantaja vastaa työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävässä koulutuksessa opiskelijan työturvallisuudesta.

6. Työssäoppijan ohjaaminen

Opiskelijan sosiaalistaminen työyhteisöön on edellytys sille, että ohjaussuhteesta voi tulla toimiva. Työpaikoilla on hyvä miettiä, kuinka sosiaalistumisprosessi palvelisi parhaalla tavalla opiskelijan ammatillista kasvua. Noviisin kasvaminen oman alansa ammattilaiseksi edellyttää paljon uuden omaksumista. Ammatillisen kasvun eri vaiheissa opiskelija voi olla kiinnostunut erilaisista asioista. Yleensä opintojen edetessä opiskelijalla herää kiinnostus aina vain yksityiskohteisempia ammattitiedon osa-alueita kohtaan. Ruokkimalla näitä tiedonsaannin tarpeita on mahdollista tukea opiskelijan kehittymistä oman alansa ammattilaiseksi. Opiskelijan ammatilliseen kehittymiseen vaikuttavat opiskelijan työkokemuksellinen tausta, opiskelijan tavoitteet, koulutuksen tavoitteet, opiskelijan todellinen osaamistaso ja työpaikan oppimismahdollisuudet. Työpaikkaan ja – yhteisöön sosiaalistuminen tarkoittaa käytännössä sitä, että opiskelija omaksuu sen verran organisaation toimintamalleja (virallisia ja epävirallisia), että hänen työskentelynsä kyseisellä työpaikalla tulee mahdolliseksi. On tärkeää ottaa opiskelija mukaan työpaikan erilaisiin toimintoihin kuten vaikka kahvipöytäkeskusteluihin ja muutoinkin kohdella opiskelijaa siten, että hän voi tuntea olonsa työyhteisössä hyväksytyksi. Työssäoppimisprosessi etenee opiskelijan taholta ennakkomielikuvista kohti oman työroolin tunnistamista ja sisäistämistä osaksi omaa persoonaa. (Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa 2000, 92-93).



Kuvio 2. Ohjaamiseen vaikuttavia tekijöitä.

(Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa 2000, 64 pohjalta)

Opiskelijat ja vähän työkokemusta omaavat henkilöt oppivat uusia asioita seuraamalla kokeneemman työntekijän toimintaa ja tekemällä töitä yhdessä hänen kanssaan. Oppimista voidaan tehostaa, jos työntekijä samanaikaisesti kertoo, mitä ollaan tekemässä. Lisäksi työntekijän on hyvä perustella miten ja miksi asiat kannattaa tehdä tietyllä tavalla. Tällaisissa tilanteissa opiskelija voi osallistua tekemällä kysymyksiä. Kysymyksessä on nykypäivän tarpeisiin muotoutunut tapa oppia uusia asioita mestari – kisälli asetelmasta. (Mts. 100)

6.1 Oppiminen työympäristössä

Työssäoppimisen on tarkoitus tapahtua siten, että opiskelijalla on mahdollisuus taitojen kehittyessä ottaa enemmän vastuuta tekemisistään ja kehittää osaamistaan. Opiskelijaa tulee kannustaa asettamaan itselleen haasteellisempia työtehtäviä. Työntekemisen oppimisen lisäksi työssäoppiminen on tunnetta yhteisöön kuulumisesta ja samaistumisesta työntekijän rooliin. (Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa 2000, 101)

Työssäoppimisessa korostuvat kokemusten kautta tapahtuva oppiminen ja ajattelu. Yhteistoiminnallisuus työtovereiden kanssa edesauttaa oppimistuloksia. Sen sijaan että työssäoppija seuraa muiden työskentelyä, on viisasta ottaa hänet mukaan kaikkiin työpaikan normaaleihin toimintoihin. Opiskelijan motivaation kannalta on merkitystä, millaiseksi hän tuntee olonsa työpaikalla. Riittävä motivaatio on edellytys onnistuneelle työssäoppimiselle ja onnistunut työssäoppiminen palvelee myös työnantajan etuja. (Pohjonen 2005, 84)

Motivaatiotekijöihin liittyvät mm. uskomukset omiin kykyihin ja mahdollisuuksiin sekä opiskeluun sitoutuminen. Ihminen oppii asioita paitsi omien kokemusten kautta, niin myös tarkkailemalla ja havainnoimalla ympäristöään. Opiskelija vaikuttaa ympäristöönsä ja vastavuoroisesti ympäristö muovaa opiskelijan käyttäytymistä. (Mts, 91-92). Motivaatiotekijät ovat tekijöitä, jotka saattavat ajan saatossa hiipua, jolloin niiden ylläpitoon kannattaa kiinnittää huomiota. Yksinkertaisia keinoja motivaation parantamiseen voivat olla erilaiset palkitsemis- tai kannustamiskeinot. Yksinkertaisimmillaan positiivinen palaute voi auttaa opiskelijaa entistä parempiin suorituksiin. Negatiivista palaute voi ennemminkin lannistaa kuin sisuunnuttaa parempiin suorituksiin. Palautteen tulee kuitenkin olla kriittistä niiltä osin kuin on tarpeellista. Loppujen lopuksi motivaation keinotekoinen vahvistaminen ei kuitenkaan tuota pitkäaikaisia tuloksia. Viime kädessä vastuu on aina opiskelijalla itsellään.

Motivaatiotekijät ovat yleensä ymmärretty yksilöiden pysyvinä henkilökohtaisina ominaisuuksina. Kuitenkin motivaatiotekijät liittyvät myös ammattitaitoon ja ne

voivat kehittyä. Työssäoppijan osallistuminen työhön edellyttää opiskelijalta henkistä sitoutumista ja vastuullista itseohjautuvuutta. (Pohjonen 2005, 107)

6.2 Onnistuneen työssäoppimisen edellytykset

Työnantajien tulisi huolehtia siitä, että opiskelijoilla on riittävästi mahdollisuuksia oppia uusia asioita työssäoppimisjaksoilla. Muutoin on olemassa vaara, että työssäoppijoita käytetään ”ekstratyöntekijöinä” varsinaisten työntekijöiden paikalla. Kuitenkin tulee muistaa, että työssäoppijat ovat sanan mukaisesti oppijoita eikä heiltä voida edellyttää yritystaloudellisessa mielessä tuottavaa työskentelyä varsinkaan jakson alkuvaiheilla.

Työssäoppimisen onnistumisessa työpaikkaohjaajan merkitys on suuri. Tämän vuoksi ohjaamiseen tulee kiinnittää riittävästi huomiota. Työpaikkaohjaajan valmentaa opiskelijaa todellisessa tai todellisuutta vastaavassa työtilanteessa. Seuraavassa on lueteltu muutamia piirteitä onnistuneeseen työssäoppimiseen:

- oppimistilanne ja ajankäyttö tulee rakentaa suunnitelmallisesti
- olennaista on vuorovaikutuksellisuus: oppiminen tapahtuu ohjaajan ja oppijan keskinäisessä vuorovaikutussuhteessa
- ollakseen itseohjautuva työssäoppijan täytyy kyetä hyödyntämään työympäristössä saatavilla olevaa tietoa.

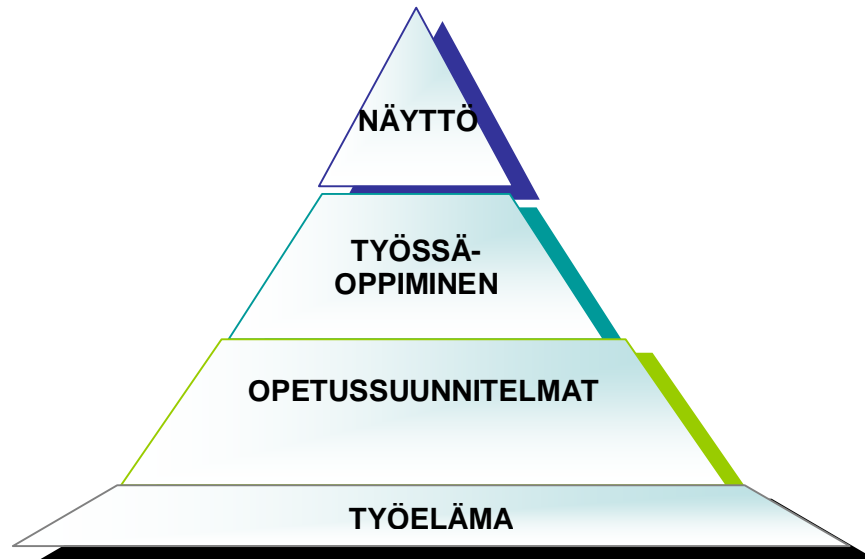
(Pohjonen 2005, 110)

Työssäoppimisjakson onnistuminen vaatii hyvän ohjaussuhteen luomista ohjattavan ja ohjaajan välillä. Tämän suhteen syntymisessä on apuna, jos koko yrityksen henkilöstö on sitoutunut olemaan mukana työssäoppimista edistävässä toiminnassa. Jokainen työntekijä voi omalla asennoitumisellaan ja esimerkillään luoda positiivista työympäristöä. Yritysjohdon sitoutumisen on hyvä olla näkyvää, ja sitä voi edesauttaa huoli ja vastuu koko yrityksen hyvinvoinnista. Uhka tulevasta työvoimapulasta voi myös lisätä johdon kiinnostusta työssäoppimisen kehittämiseen yrityksessä. (Mts. 132)

Oppiminen työn tekemisen ohella ei läheskään aina tarvitse olla tietoista toimintaa. Oppimista tapahtuu työn tekemisen ohella ikään kuin oheistuotteena. Tällöin oppimisen ei tarvitse olla itsetarkoitus, vaan työtoiminnan tuloksena syntyy konkreettisten tulosten lisäksi oppimista. Työssäoppimisen luonteeseen kuuluvat virheet ja erehtyminen. Ne ovat seurausta aiemmin opituista tai oppimatta jätetyistä rutiineista. Virheistä opitaan ja täten syntyy lisää oppimista. Toisilta saatu palaute ja itsensä tutkiskelu auttavat oppimisessa lisää. (Järvinen, Koivisto & Poikela 2000, 98-99)

7. Ammattiosaamisen näytöt osana ammatillista koulutusta

Ammattiosaamisen näytöt ovat pakollisia ammatillisessa koulutuksessa vuoden 2006 syksystä alkaen. Näytöt ovat osa opetussuunnitelman perusteiden mukaista koulutusta ja opiskelijan arviointia. Kun puhutaan näytöistä, tarkoitetaan työtilanteita, jotka ovat oppilaitoksen ja työelämän yhdessä suunnittelemissa, toteuttamissa ja arvioimissa. Opiskelijan on tarkoitus osoittaa käytännön työtehtävissä saavuttamansa ammatillinen osaaminen. Arvioinnissa korostuvat käytännön osaaminen ja työpaikan edustajien rooli. Näytöt sijoittuvat koko koulutuksen ajalle ja ne järjestetään yhteistyössä työpaikkojen kanssa. Näyttöjen päätavoitteena on parantaa ammatillisen koulutuksen laatua. Näyttöjä ei pidä sekoittaa näyttötutkintoihin. Näyttötutkinnot eroavat ammattiosaamisen näytöistä siinä, että koko tutkinto suoritetaan näyttöjen avulla. Useimmiten näyttötutkinto-opiskelijat ovat oppisopimussuhteessa työnantajaan. (Viitattu 21.1.06 <http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,523,39923>)



Kuvio 3. Opetussuunnitelmasta näyttöihin. (Puualan perustutkinto 2003, 7 pohjalta)

Ammattiosaamisen näyttöjä voidaan antaa myös oppilaitosympäristöissä, mutta tässä kehittämishankkeessa aihetta käsitellään työelämän ja työpaikkaohjaajan näkökulmasta. Näytöt mahdollistavat työpaikoille esimerkiksi seuraavia asioita:

- näyttöjen avulla on mahdollisuus korostaa työelämälle tärkeitä asioita
- työelämä voi vaikuttaa siihen, millaisia työntekijöitä alalle valmistuu
- näytöt parantavat alalle tulevien uusien työntekijöiden ammatillista osaamista
- näytöt auttavat yrityksiä rekrytoinnissa
- näyttöjen avulla varmistetaan koulutuksen tasalaatuisuus eri oppilaitoksissa
- näytöt haastavat myös työyhteisöä oppimaan ja kehittymään

(Viitattu 24.1.06

<http://www.edu.fi/pageLast.asp?path=498,529,24588,26519,26610,26612>)

7.1 Näytöt osana koulutusta

Näyttöjen suunnittelusta, toteuttamisesta sekä arvioinnista vastaavat opettajat ja työelämän edustajat yhteistyössä. Käytännössä tämä työelämän edustaja on useimmiten työpaikkaohjaaja. Onkin suositeltavaa, että sama työpaikkaohjaaja, joka on ohjaamassa opiskelijaa työssäoppimisen aikana on mukana myös näytöissä. Käytännössä nämä kaksi asiaa kytkeytyvät tiivisti toisiinsa: työssäoppimisjaksolla opiskelija harjoittelee tietyn työnosaamisen kannalta olennaisen tehtävän tai kokonaisuuden, jonka hän sitten näytön avulla todistaa osaavansa. Näytöistä tehdään erillinen arviointi jossa on mukana työelämän edustaja.

Opinnot muodostuvat yhteisistä opinnoista sekä ammatillisista opinnoista. Osa ammatillisista opinnoista on koulutusohjelmittain eriytyviä. Tässä kehittämissankkeessa käsitellään puusepän koulutusohjelmaa. Puusepän koulutusohjelmassa on pakollisena opintokokonaisuutena 30 ov laajuinen puusepänanalan tuotantotoiminta, jonka keskeinen sisältö on puusepänanalan työvälineiden ja koneiden käyttö, materiaalien valinta ja käyttö, työstöterät ja teroittaminen ja tuotteiden dokumentointi. Tämän lisäksi opiskelija valitsee yhden seuraavista:

- huonekaluteollisuus
- rakennuspuusepänteollisuus
- terähuolto
- puurakentaminen

Edellä olevat opintokokonaisuudet ovat kukin laajuudeltaan 20 ov.

(Puualan perustutkinto 2003, 8-9)

7.2 Opintojakson esimerkkikuvaus

Ennen kuin opiskelija tulee suorittamaan työssäoppimisjaksoa ja näyttöä työelämään on hänellä usein takanaan noin 1,5 vuoden opinnot oppilaitoksessa. Tällöin opiskelija on jo käynyt läpi puualan perusteita ja voidaan odottaa hänen selviävän osaamistasonsa mukaisista työtehtävistä. Opiskelija voi esimerkiksi valita rakennuspuusepänteollisuuden valinnaiset opinnot. Tällöin on mahdollista, että osa työssäoppimisjaksosta suoritetaan ovi/ikkunateollisuuden yrityksessä. Työpaikkaohjaajan on hyvä tietää mitä opiskelijan tulisi osata em. opintokokonaisuuteen liittyen. Seuraavassa rakennuspuusepänteollisuuden opintojakson kuvaus:

- Opiskelijan on osattava valmistaa tärkeimpiä ovi- ja ikkunatyyppejä sekä kiinteitä kalusteita halliten niiden rakenteet sekä niitä koskevat standardit, samoin kuin niiden valmistuksessa käytettävät puumateriaalit, liimat, kiinnittimet ja heloitukset. Hänen on osattava käyttää toleranssijärjestelmää sekä suunnittelussa että valmistuksessa.
- Opiskelijan on osattava valita oviin, ikkunoihin ja kiinteisiin kalusteisiin käytettävät liitokset ja rakenteet. Hänen on osattava soveltaa kalusteasennuksia koskevia ohjeita ja määräyksiä sekä laatuvaatimuksia.
- Opiskelijan on osattava valita tarkoituksenmukaiset materiaalit työmääräimien ja ainevarausten perusteella.
- Opiskelijan on osattava lukea ja tulkita työpiirustusten lisäksi asennus-, LVIS- ja rakennuskuvia.
- Opiskelijan on tunnettava mittausvälineet ja –menetelmät ja osattava käyttää niitä työssään.
- Opiskelijan on osattava tehdä koneistus-, heloitus- ja kokoonpanotyöt vaadittavalla mittatarkkuudella ja laatuvaatimukset huomioiden. Hänen on osattava valita käyttötarkoitukseen sopivia varusteluosia ja suorittaa varustelutyöt. Hänen on osattava tehdä tavallisimpia suojaus- ja pintakäsittelytyöitä rakennuspuusepänteollisuuden tuotteille.
- Opiskelijan on ymmärrettävä rakennuspuusepänteollisuuden merkitys ja erityispiirteet puutuoteteollisuudessa sekä asiakaslähtöisen toiminnan tärkeys.

- Keskeisenä sisältönä on standardit ja toleranssit, heloitus, puun suojaus ja pintakäsittely sekä asiakaslähtöisyys.

(Puualan perustutkinto 2003, 61)

Rakennuspuusepänteollisuuden opintokokonaisuuden keskeinen sisältö:

1. Työn suunnittelu

- piirustusten luku
- materiaalin valinta

2. Ennakoivat työt

- materiaalin hankinta
- koneiden varaus
- työvälineiden varaus ja hankinta

3. Työn suoritus

- osien koneistus ja heloitus
- kokoonpanotyöt
- pintakäsittelytyöt
- laadunvarmistus

4. Työn viimeistely

- mittojen tarkastus
- pakkaus

5. Suorituksen arviointi

(Mts. 65)

Edellä kuvattujen prosessien rinnalla kulkee lisäksi tärkeänä seikkana **työturvallisuuden huomioiminen**.

Näyttöjen kattavuudesta suhteessa opintokokonaisuuteen sovitaan opiskelija-kohtaisesti ottaen huomioon paikalliset erot. Näytöt eivät ole kaikille aina samantlaisia, vaan ne räätälöidään työssäoppimispaikkojen ja opiskelijoiden sen hetkisen osaamistason mukaan. Näyttöympäristön on täytettävä alan työturvallisuusvaatimukset ja yleensäkin sen tulee olla normaali työskentely-ympäristö. Näyttö annetaan yleensä yksilösuorituksena normaaleissa työtehtävissä. Näyttö voi kuitenkin olla myös työryhmässä tapahtuva työsuoritus. Tällöin kukin työntekijä huolehtii omasta työtehtävästään riippumatta siitä, onko hän näytön antaja vai ei. Työpaikkaohjaajan tehtävänä on opastaa opiskelijaa siinä tapauksessa, että työstä aiheutuu vaaraa tai vahinkoa. Ohjaajan asema näytössä on samanlainen kuin kenen tahansa työtoverin eli häneltä voi pyytää apua ja kysyä neuvoa. (Mts. 10-11)

Puusepäntalan tuotantotoiminnan opintokokonaisuuden näytössä arvioidaan:

1. yrityksen työaikojen noudattamista
2. tuotannollista tuotteen valmistusta
3. tuotettavan laadun ymmärtäminen
4. työturvallinen valmistus
5. tiimissä työskentely.

Kyseinen näyttö voidaan suorittaa työpaikalla tai oppilaitoksessa. Näyttöä arvioivat koulutusta antava opettaja sekä / tai työnantajan edustaja. (Korhonen, J. 2005. Savon ammatti- ja aikuisopisto. Näyttöjen toteuttamis- ja arviointisuunnitelma –moniste)

7.3 Ammattiosaamisen näyttö ikkunatehtaassa

Rakennuspuusepänteollisuuden sisällä on hyvinkin erilaisia yrityksiä jotka tekevät monia erilaisia tuotteita. Tästä syystä näytöt eivät koskaan voi olla samanlaisia keskenään. Lisäksi näytöissä huomioidaan opiskelijoiden henkilökohtaiset ominaisuudet. Opiskelijan ei tarvitse antaa näyttöä kaikista rakennuspuusepäntalan osa alueista. Paikalliset olosuhteet ja mahdollisuudet huomioon

ottaen opiskelija antaa näytön yhdestä tai useammasta alasta puusepän- tai rakennuspuusepänalan yrityksessä. Rakennuspuusepänalaaan lasketaan kuuluvan:

- ikkunateollisuus
- oviteollisuus
- kalusteteollisuus

Kalusteilla tarkoitetaan pääosin kiintokalusteita kuten keittiökaluksia, komeroita ja kaapistoja. Lisäksi kiintokalusteisiin kuuluu mm. laboratorikalusteet, julkistilojen kiinteät kalusteet sekä wc- ja kylpyhuonekalusteet.

Opiskelijan näyttö voi olla esimerkiksi keittiökaapiston valmistaminen, ulko-oven mitoittaminen ja valmistaminen tai ikkunan mitoittaminen ja valmistaminen. Kuitenkin on hyvä todeta, että esimerkiksi nykyaikaisessa ikkunatehtaassa kaikkien ikkunan valmistukseen liittyvien osa-alueiden liittäminen näyttöön ei ole tarkoituksenmukaista. Näytöstä tulisi siinä tapauksessa liian laaja eikä työssäoppimiskaudella käytettävissä oleva aika riittäisi näyttöön valmistautumiseen. Tästä syystä on hyvä valita näytön osa-alueeksi jokin ikkunan valmistukseen liittyvä osakokonaisuus. Ikkunateollisuuden näyttö voisi muodostua esimerkiksi seuraavalla tavalla:

Opiskelija kasa tai on mukana kasaamassa pienen sarjan karmeja. On hyvä, jos sarjassa on eri mittaisia karmeja. Lisäksi karmien syvyydet ja pintakäsittelyt voivat vaihdella. Karmit kasataan siten kuin tehtaassa on yleisesti tapana. Usein suurimmat koot joudutaan kasaamaan käsin. Karmit voivat olla kiinteän tai avattavan ikkunan karmeja.

Kun karmit ovat kasattu, tässä tapauksessa kiinteät karmit, ne kuljetetaan varusteluun ja lasitukseen. Joissakin tapauksissa siirto ei ole tarpeen sillä kuljetimet hoitavat tehtävän. Karmeja siirrettäessä ne tulee latoa lavalle oikein ja rei-vata kiinni asianmukaisella tavalla.

Seuraavaksi karmit verhoillaan alumiiniprofiileilla ja kiinnitetään mahdolliset jakokarmit. Alumiinien oikea kiinnittäminen, työturvallisuuden huomioiminen sekä ergonominen työskentely on tärkeää hallita. Alumiinit pitää olla valmiiksi tiivistettyjä tai opiskelija tiivistää ne ennen alumiinien kiinni naulaamista.

Kun karmit on verhoiltu, ne siirretään lasituslinjalle. Opiskelijan tulee työkennellessään kiinnittää huomiota mahdollisiin laatueroihin. Virheet on usein parasta korjata siellä missä ne on havaittu. Virheellistä kappaletta ei pidä laskea eteenpäin tuotantoketjussa. Joskus voi kuitenkin olla paikallaan esim. korjausmaalauksen suorittaminen vasta valmiiseen tuotteeseen. Lasituslinjalla opiskelija lasittaa itse tai on työryhmän jäsenenä lasittamassa karmeja. Karmit nostetaan pystyasentoon lasituksen ajaksi kääntöpöydän avulla. Lasituksessa käytetään apuna imukuppinosturia. Pienemmät koot voidaan lasittaa käsin nostamalla. Ennen lasitusta lasi tarkastetaan ja puhdistetaan mahdolliset epäpuhtaudet reunoilta. Viallinen lasi jätetään lasittamatta.

Kun lasi on paikoillaan karmi lasketaan vaakatasoon ja ikkuna kiilataan paikoilleen. Samalla varmistetaan, ettei tiiviste ole ruttaantunut liikaa. Kun ikkuna on kiilattu, sovitetaan valmiiksi katkotut lasituslistat paikoilleen. Mikäli listat sopivat, ne otetaan pois ja karmin ja lasin väliin puristetaan silikonimassa ruutua apuna käyttäen. Silikonia ei saa laittaa liikaa eikä myöskään liian vähän. Kun silikoni on laitettu, asetetaan listat paikoilleen ja ne naulataan viimeistelynaulaimella paikoilleen. Naulat tulee olla tasavälein ja niiden kohdistamiseen on saatavilla apurimoja. Naulatessa tulee listaa ja lasipakettia painaa esim. puukapulalla, että tiiviste ei jää löysälle.

Kun listat on naulattu, tarkastetaan karmin näkyvien osien laatu vielä kerran. Mahdolliset virheet korjataan viimeistään tässä vaiheessa.

Kun ikkuna on valmis, siihen asennetaan mahdolliset lisätarvikkeet kuten sälekaihtimet tai irtoristikot. Valmis ikkuna nostetaan nosturin avulla lavalle tai pokkille ja reivataan kiinni hakasnaulaimella. Reivauksen on oltava riittävän tukeva jotta ikkunat kestävät kuljetuksen aikaiset rasitukset. Kun lavalla on sopiva mää-

rä ikkunoita se reivataan lopullisesti tukevaksi paketiksi. Sen jälkeen ikkunat kolletetaan ja paketoidaan muoviiin.

Prosessin onnistumisen edellytyksenä on, että opiskelija hallitsee työtehtävät riittävän hyvin. Olennaista on:

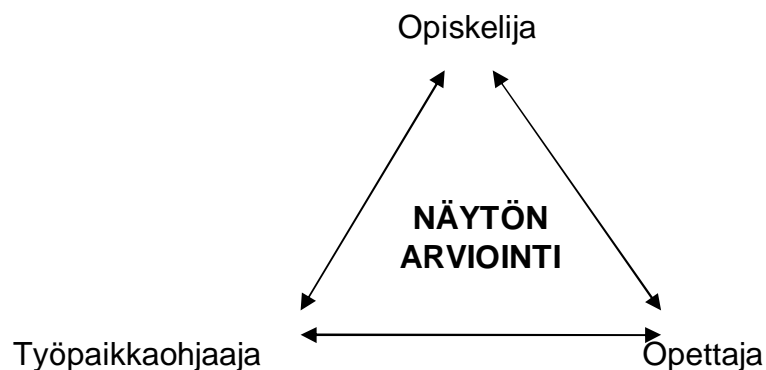
- työpiirustusten oikein lukeminen
- oikeat materiaalit oikeaan paikkaan
- materiaalien saatavuus työskentelyn ajan
- oikeat työvälineet oikeaan työhön
- kokoonpanon ja varustelun onnistuminen
- laadunvarmistus
- mittojen tarkastus
- pakkaus

Edellä kuvattuun kokonaisuuteen voi kulua aikaa 2-6 tuntia riippuen valmistettavien sarjojen koosta ja työn vaikeusasteesta. Pienikokoiset ja paljon samaa kokoa sisältävät sarjat ovat yhtä ikkunaa kohden nopeimpia tehdä. Näyttö voi olla luonteeltaan osanäyttö jostain opintokokonaisuudesta tai vastaavasti kokonaisvaltainen näyttö tietyistä opintokokonaisuudesta. Näyttöön voi sisältyä osia myös useista eri opintokokonaisuuksista.

8 Ammattiosaamisen näyttöjen arviointi

Näytönantajan työskentelyä näytön aikana havainnoivat opettaja ja työpaikkaohjaaja. Havaintojen perusteella suoritetaan arviointi, joka kootaan erilliselle arviointilomakkeelle. Arvioinnissa esiin tulevat asiat tulee pystyä perustelemaan, jotta jälkikäteen voidaan tarvittaessa palata käsittelemään kyseisiä asioita. Opettaja vastaa pääosin arvioinnista, mutta arvosanan antamisessa hän ottaa huomioon sekä työpaikkaohjaajan että opiskelijan omat arvioinnit. (Puualan perusteet 2003, 11). Joissain tapauksissa näytön arviointi voi perustua suurimmaksi osaksi työpaikkaohjaajan arviointiin. Näin esimerkiksi silloin kun opettaja ei pääse

seuraamaan kaikkia näyttöjä. Työpaikkaohjaajan onkin kiinnitettävä huomiota siihen, että arviointi suoritetaan mahdollisimman oikeudenmukaisesti opetussuunnitelman arviointiperusteiden pohjalta. Arviointi tulee myös aina dokumentoida. Tällöin esim. arvioinnin oikaisupyyntöjen kohdalla voidaan yksittäiseen tapaukseen palata ja todeta näytön onnistuminen. On hyvä muistaa, että näytöissä arvioidaan osaamista, ei osaamattomuutta!



Kuvio 4. Arvioinnin eri osapuolet ja heidän väliset suhteet.

Näyttö ja sen onnistuminen kertoo osaltaan opiskelijan sen hetkisestä ammatillisesta osaamisesta. Näyttö on kuitenkin myös oppimistilanne, ja opiskelijan omat tuntemukset ja näkemykset tilanteesta on kuunneltava arviointitilanteessa.

Oleellinen osa arviointi onkin opiskelijan oma käsitys kehittymisestään ja siitä, onko sovittuihin tavoitteisiin päästy. Työpaikkaohjaajan näkemys arviointitilanteessa on merkittävä, jotta voidaan saada esimerkiksi käsitys opiskelijan kehittymisestä työssäoppimisen ja näytön aikana. Palautekeskustelu pyritään järjestämään välittömästi näytön jälkeen. Työpaikkaohjaajalla tulee olla käytettävissä riittävästi aikaa arviointiin osallistumiseen. Tärkeimpiä arviointiin liittyviä asioita ovat:

- mitä opiskelija osaa ja mitä hän on oppinut
- opiskelijan harjaantuneisuus työtehtävän suorittamiseen
- työskentely ahkerasti, mutta hosumatta
- työturvallisuuteen liittyvät asiat (oma ja ympäristön)

Kansallisessa näyttöaineistossa on määritelty puualan olennaisia arviointikohteita opetussuunnitelman perusteiden pohjalta seuraavasti:

1. Työtehtävän hallinta
 - § Työmenetelmien hallinta
 - § Työvälineiden hallinta
 - § Materiaalien ja tarvikkeiden hallinta
2. Työprosessien hallinta
3. Työn perustana olevan tiedon hallinta
4. Työturvallisuuden hallinta
5. Ydinosaaminen
6. Yhteiset painotukset

Varsinkin isommilla työpaikoilla olemassa oleva tietomäärä on nykyään niin suuri, ettei kenelläkään ole mahdollisuutta hallita kaikkea sitä tietoa. Niinpä on syntynyt ammattilaisia omille kapeille sektoreilleen. Tietoa on saatavilla, se täytyy vain osata hakea oikeasta paikasta. Se on tärkeä taito nykyaikana. Kun omien alojen osaajia työskentelee samassa organisaatiossa niin tärkeään rooliin nousevat vuorovaikutukselliset taidot. Ilman sosiaalisia taitoja on vaikea menestyä nyky työelämässä.

Jotta uudesta työntekijästä tulee oman alansa ammattilainen, vaaditaan vuosien työmäärää ja aitoa kiinnostusta omaa alaa kohtaan. Koulutus antaa hyvän pohjan mutta paikka lunastetaan käytännön työssä. Hiljainen tieto näyttelee ammattilaisen työssä merkittävää osaa.

On hyvä muistaa, että ammattiosaamisen näytössä näyttönantaja on vasta ammattiinsa opiskelemassa oleva, joten hänen työnopeuttaan tai ammattitaitoaan ei pidä suoraan verrata varsinaisten ammattimiesten työskentelyaikoihin ja -tapoihin. Näyttö voidaan keskeyttää, mikäli opiskelija vaarantaa oman tai työtoverin turvallisuuden tai aiheuttaa toiminnallaan taloudellista vahinkoa esimerkiksi koneille. Näytön keskeyttäminen on perusteltua myös silloin, jos opiskelija ei noudata tehtyjä sopimuksia ja annettuja ohjeita. Opiskelijan henkilökohtaista ke-

hittymistä on hyvä arvioida pitemmältä ajalta työssäoppimisen yhteydessä, jolloin se voidaan yhdistää näytön arviointiin. Arviointiasteikkona käytetään asteikkoa 1 – 5. Hyväksyty arviointi edellyttää vähintään arvosanan (tydyttävä)1 saavuttamista. (Puualan perusteet. Näyttöaineisto, 11-13). Opettajan tehtävänä on opastaa työpaikkaohjaajaa arvioinnissa. Opettajalta saa myös tarkempia tietoja siitä mitä käytännön osaamista tietyn arvosanan antaminen edellyttää. Tarkemmat arviointiohjeet löytyvät myös kansallisesta näyttöaineistosta.

9. Pohdinta

Työssäoppiminen näyttelee merkittävää osaa nykyaikaisessa toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Kun ammattiin perinteisesti on opiskeltu oppilaitosympäristössä, niin nykysuuntauksen mukaan on nähty merkittävänä oppiminen aidoissa työelämän tilanteissa ja tehtävissä. Koska opettaja ei voi olla mukana työpaikoilla tapahtuvassa oppimisessa, niin vastuuta opiskelijoiden ohjauksesta on annettu myös työpaikoille. Usein työpaikkaohjaaja on se, kuka parhaiten tietää työpaikan asiat kuin myös oman alansa tehokkaat työmenetelmät. Kun oppiminen tapahtuu tällaisessa ympäristössä, voidaan olettaa että opiskelija saa paljon hyviä eväitä työuraa silmällä pitäen. Työpaikkaohjaajien ohjaukseen käyttämä aika voi olla rajallinen, joten on tärkeää, että käytettävissä olevat resurssit voidaan käyttää tehokkaasti opiskelijan hyväksi.

Työpaikkaohjaajille on olemassa useita erilaisia oppaita jotka kertovat samoista asioista kuin tämä kehittämishanke. Erona tässä kehittämishankkeessa on kuitenkin se, että se kertoo myös ammattiosaamisen näytöistä osana ammatillista koulutusta. Näytöt tekevät vasta tuloaan, ja suurin osa oppilaitoksen ulkopuolella työskentelevistä ei tiedä mitä näytöillä tarkoitetaan ja mitä niillä haetaan. Tämä kehittämishanke tarjoaa työpaikkaohjaajalle perustietoa, jonka avulla ohjaaja voi muodostaa käsityksen niistä asioista, joita hänen olisi työpaikan edustajana hyvä huomioida nuorten ohjauksessa työpaikalla. Tämän kehittämishankkeen suppea tietomäärä ei yksin riitä, mikäli haluaa kehittyä hyväksi työpaikkaohjaajaksi. Lisätietoa kannattaa hakea aihetta käsittelevästä kirjallisuudesta, joista joidakin esimerkkejä löytyy lähdeluettelosta. Mikäli työpaikkaohjaajan rajalliset resurssit eivät riitä syvempään aiheen tutkiskeluun, niin tämä kehittämishanke

puolustaa paikkaansa tiiviinä tietopakettina perusasioista liittyen ammattiosaamisen näyttöihin ja työssäoppimiseen työpaikoilla. Oppilaitokset järjestävät työpaikkaohjaajille koulutusta joka yleensä on 2-6 opintoviikon laajuinen kokonaisuus. Jokaisen työpaikkaohjaajan tulisi tarttua tilaisuuteen ja käydä työpaikkaohjaajan koulutus. Tällöin voidaan todennäköisemmin olettaa, että työpaikalla nuoria ohjaava henkilö tietää kuinka ohjattavien kanssa tulee toimia.

Työpaikan tehtävistä työssäoppimisessa on tullut tärkeä osa koulutusprosessia. Tästä syystä työpaikkojen olisi hyvä tiedostaa tehtävänsä joita ovat:

- antaa oppilaitokselle tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä
- sopia kirjallisesti oppilaitoksen kanssa työssäoppimisen järjestämisestä
- nimetä vastuullinen työpaikkaohjaaja, joka ohjaa ja arvioi opiskelijan oppimista työssä
- vastata opiskelijan työturvallisuudesta työssäoppimisen aikana
- antaa opiskelijalle kuva siitä, miten työyhteisö toimii ja kehittyy
- tiedottaa työpaikan henkilöstölle työssäoppimisesta.

(Lehtoranta ym. 2003, 13).

Työpaikkaohjaajalla on tärkeä rooli työssäoppimisjaksolla olevan nuoren ohjauksessa. Kuitenkaan työpaikkaohjaaja ei välttämättä tiedä mitä kaikkea nuorelta on aiheellista odottaa työpaikalla. Lisäksi opiskelijan arviointi voi olla vaikeaa mikäli ei tunne oppilaitoksen arviointikriteerejä.

Kehittämishankkeen esille tuomat asiat ovat samoja asioita mitkä ovat jo yleisesti tiedossa niiden ihmisten parissa, jotka työskentelevät oppilaitosympäristössä. Työpaikkaohjaaja on usein sen verran erillään oppilaitosympäristöstä, ettei hän tiedä niitä olennaisia asioita, jotka ohjaajan olisi hyvä tietää koulutuksesta. Osa työpaikkaohjaajista on käynyt aihetta käsitteleviä kursseja ja niistä on varmasti suuri hyöty ohjaajana toimimisen kannalta. Kaikki eivät kuitenkaan syystä tai toisesta ole sen kummemmin saaneet koulutusta ohjaajana toimimiseen joten tämän kehittämishankkeen avulla on pyritty tuottamaan tiivis tietopa-

ketti, joka olisi helppoa luettavaa ja pituudeltaan sopiva, että sen jaksaa lukea jokainen jolle siitä on hyötyä. Työelämän intresseissä on, että ammatilliset tutkinnot vastaavat työelämän vaatimuksia ja että koulutusjärjestelmä takaa riittävän ja laadukkaan työvoiman saannin. Työpaikkojen ongelmana on, miten lisääntynyt työpaikkaohjauksen tarve pystytään hoitamaan. Tämän kehittämishankkeen on tarkoitus olla apuna tässä tehtävässä.

Työturvallisuus ja sen huomioiminen työpaikoilla on tärkeä asia jokaisella työpaikalla. Tämän kehittämishankkeen tavoitteena on ollut osaltaan korostaa työturvallisuuteen liittyviä asioita työssäoppijoiden ohjauksessa. Raportista löytyvän muistilistan avulla työturvallisuuteen voidaan kiinnittää entistä enemmän huomiota ja sen avulla voidaan aloittaa yrityksen oman perehdyttämismateriaalin luominen. Perehdyttämismateriaalin läpikäyminen uusien työssäoppijoiden ja työntekijöiden kanssa auttaa työyhteisöön sopeutumisessa ja oikeiden työskentelytapojen löytämisessä.

Kehittämishankkeen tekeminen on kasvattanut tekijänsä ammatillista osaamista suuresti, sillä molemmat käsiteltävät asiat eli työssäoppiminen ja ammattiosaimisen näytöt olivat raportin tekijälle suhteellisen vieraita asioita. Tiedon keruun tuloksena syntyneet havainnot ovat kasvattaneet tekijän tietämystä aiheesta ja tiedot tulevat osaltaan auttamaan tekijän pedagogista kasvua ammattitaitoiseksi opettajaksi. Aihetta käsittelevä tieto osoittautui luonteeltaan hyvin samankaltaiseksi eli eri lähteistä löytyvä tieto oli sisällöltään samankaltaista. Kehittämishankkeen raportissa on koottu yhteen olemassa olevaa tietoa ja käsitelty tätä tietoa omaan alaan peilaten.

Kenties kehittämishanke on kehittänyt enimmäkseen tekijän omaa kompetenssia. Mikäli kehittämishanke löytää paikkansa työpaikkaohjaajien tiedonsaannin apuvälineenä, niin se on täyttänyt tekijän sille asettamat tavoitteet.

Globalisaatio ja muuttuvat työmarkkinat ovat olleet osaltaan vaikuttamassa tämän kehittämishankkeen sisällön muovautumiseen. Alkuperäinen visio tietyn työpaikan työpaikkaohjaajille suunnatusta ohjaajan kansioista muuttui matkan varrella enemmän aihetta yleisluonteisesti käsitteleväksi. Toisaalta, kun työ kä-

sittelee aihetta hieman yleisemmällä tasolla niin myös useammalla on mahdollisuus saada siitä jotain hyötyä.

Lähteet

Ammatillisen koulutuksen opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteet. Puualan perustutkinto. 2000. Opetushallitus.

Järvinen, A., Koivisto, T. & Poikela, E. Oppiminen työssä ja työyhteisössä. 2000. Juva: WSOY.

Lehtoranta, P., Leivo, H. & Haapasalo, S. Miten ohjaat työssäoppijoita. Terttu – projektissa kehitetty koulutusmateriaali työpaikkojen ja yritysten työpaikkaohjaajille. 2003. Helsinki: Yliopistopaino.

Lepistö, I. Työpaikkakouluttajan käsikirja. 2004. Helsinki: Työturvallisuuskeskus.

Pohjonen, P. Työssäoppiminen –Ammatillisen osaamisen perusta. 2005. Jyväskylä: PS-kustannus.

Puualan perustutkinto. AEL Näyttöaineisto. 2003.

Rekola, H. Varila, J. Mitä on työssä oppiminen. Teoreettisia ja empiirisiä näkökulmia työssä oppimiseen. 2003. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

Räkköläinen, M & Uusitalo, I. (Toim.) Työssäoppiminen ja ohjaus ammatillisissa oppilaitoksissa. 2000. Tampere: Tammi.

Työssäoppijan ohjaus työpaikalla. Opas yrityksille. 2000. Teollisuuden ja työnantajain keskusliitto. Helsinki. (Viitattu 19.1.2006.

www.edu.fi/tonet/fin/tyonantaja/tyoppohj2000.pdf)

Työssäoppimisen opas työpaikoille. 2003. Taloudellinen tiedotustoimisto. (Viitattu 20.1.2006. www.edu.fi/tonet/fin/tat2004.pdf)

Vehviläinen, J. 2004. Ammattiosaamisen näytöt –kokemuksia, asenteita ja ennako-odotuksia. Opetushallitus.