

**Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu**

Pekkarinen Janne
Rönnqvist Kent
Salo Jarmo

Kehittämishanke

Työssäoppimisen arki teknillisten alojen 2 asteen ammatillisissa oppilaitoksissa

Opettajan näkökulma

Työn ohjaaja: Pekka Kalli
Kokkola 4 / 2011

Tampereen ammattikorkeakoulu
Ammatillinen opettajakorkeakoulu
Opettajankoulutuksen kehittämishanke

Pekkarinen, Janne; Rönnqvist, Kent; Salo, Jarmo
Työssäoppimisen arki teknillisten alojen 2 asteen ammatillisissa oppilaitoksissa
26 sivua + 17 liitesivua
Huhtikuu 2011
Työn ohjaaja: Pekka Kalli

TIIVISTELMÄ

Kehittämishankkeemme nimi on **Työssäoppimisen arki teknillisten alojen 2 asteen ammatillisissa oppilaitoksissa. Opettajan näkökulma.**

Työelämän ammattitaitovaatimuksissa on viimeisten vuosien aikana tapahtunut paljon muutoksia eikä muutosnopeus näytä laantumisen merkkejä. Siksi ammatillisen koulutuksen on sopeuduttava muuttuvaan maailmaan ja se aiheuttaa paljon paineita niin koulutukselle, työpaikkaohjaajille kuin opiskelijoillekin. Opettajien on seurattava entistä tarkemmin työelämän muutoksia, ja tässä auttaa työssäoppimisalueen tunteminen sekä sen kehittämisessä mukana oleminen.

Opiskelijaryhmät ovat nykyään paljon heterogeenisempiä ja siksi opettajalla täytyy olla hyvät kontaktit työelämään, jotta erilaisista lähtökohdista tuleville opiskelijoille osataan valita heille sopivat työssäoppimispaikat. Työssäoppiminen nykymuodossaan haastaa opettajan ja opettajuuden, koska opettaja joutuu toimimaan lähes yksinään laajassa työssäoppimisen kentässä, lisäksi hän joutuu opiskelemaan uudenlaisia pedagogisia taitoja selvitäkseen muuttuvassa työelämässä.

Kehittämishankkeemme antaa lukijalle syvällisemmän kuvan siitä, millaista on 2 asteen opettajan arki, kun hän toimii opiskelijoiden ja työpaikan edustajien joukossa. Olemme ensin käyneet kirjallisuuden kautta läpi alan valtakunnallisia käytänteitä ja laki- ja määritelmäkirjoja. Sitten paneudumme tarkemmin siihen millaista 2 asteen ammatillisessa koulutuksessa työssäoppiminen on käytännössä.

Hankkeen aikana laadittiin myös TPO2011-internetsivusto, jonka avulla olemme pyrkineet testaamaan työssäoppimisalueen toimintojen yhteiskäyttöä, ja tutkimaan onko online-sivustolla hyviä tai huonoja puolia. Sivuston testausta jatketaan sopivilla kohderyhmillä.

Asiasanat: työssäoppiminen, työssäoppija, opettaja, opetussuunnitelma, opetus

Sisällysluettelo

1 Johdanto.....	4
2 Työssäoppimisen perusteet	6
2.1 Työssäoppimisen määritelmät.....	6
2.2 Työssäoppimisen tavoitteet.....	7
2.3 Työssäoppiminen ammatillisen koulutuksen laissa.....	10
3.1 Koulu työssäoppimisympäristönä	11
3.2 Työpaikka työssäoppimisympäristönä	12
3.3 Tukitoimenpiteet.....	12
4 Työssäoppiminen käytännössä.....	14
4.1 Työssäoppimissopimukseen liittyviä asioita.....	14
4.2 Opetun tiedon soveltaminen.....	15
5 Laajennettu työssäoppiminen	16
5.1 Laajennetun työssäoppimisen kokeilut.....	16
5.2 Laajennetun työssäoppimisen tavoitteet.....	16
6 Opettajan rooli työssäoppimisen aikana.....	18
6.1 Opettaja seuraa työssäoppimista	19
6.2 Opettajat työelämään	21
7 Työssäoppimisen arviointi.....	22
7.1 Näyttötyö.....	22
7.2 Näyttötyön arviointi.....	23
8 TPO2011-sivuston kehittäminen	24
10 Lähteet.....	26
11 Liitteet.....	27
<i>Liite 1. Puitesopimus.....</i>	<i>27</i>
<i>Liite 2. Opiskelijan työssäoppimissopimus</i>	<i>31</i>
<i>Liite 3. Opiskelijan työssäoppimisen seurantalomake.....</i>	<i>35</i>
<i>Liite 4. Työssäoppimisen arviointilomake</i>	<i>36</i>
<i>Liite 5. Näytön työsuunnitelma</i>	<i>38</i>
<i>Liite 6. Opiskelijan näyttösuunnitelma</i>	<i>39</i>
<i>Liite 7. Ammattiosaamisen näytön arviointikriteerit.....</i>	<i>40</i>
<i>Liite 8. Ammattiosaamisen näytön arviointikaavake</i>	<i>42</i>

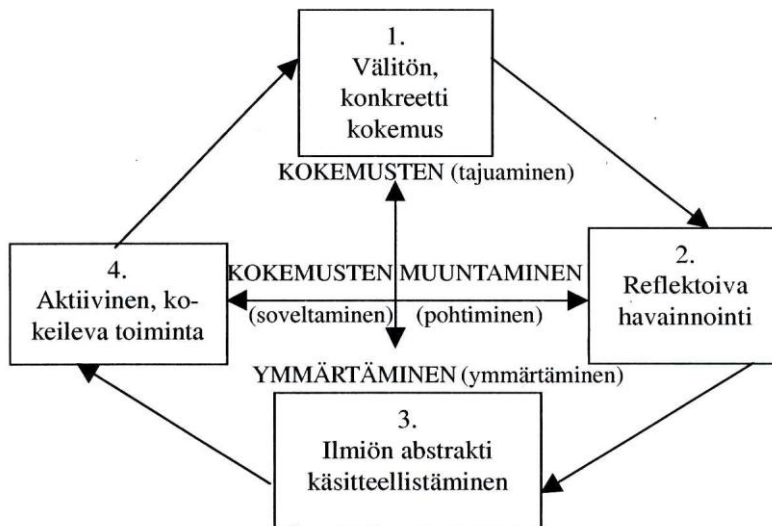
1 Johdanto

Tekemällä oppii!

Tähän lausahdukseen sisältyy paljon, kun käsiteltävän asian viitekehyksenä on työssäoppiminen ammatillisessa peruskoulutuksessa. Perusajatukseltaan ammatillisen koulutuksen pyrkimyksenä on edistää väestön ammatillista osaamista, kehittää työelämää ja vastata työelämän osaamistarpeisiin sekä edistää työllisyyttä. Edellä mainittujen pyrkimysten toteuttamiseksi lainsäädäntö edellyttää koulutusta järjestäviltä oppilaitoksilta yhteistyön tekemistä työelämän kanssa. Työssäoppiminen on tärkeä osa tätä yhteistyötä, koska vain työssäoppimisen kautta ammatillinen koulutus voi tuottaa ammattitaitoista työvoimaa. (Työssäoppimisen opas 2007, 7.)

Tässä kehittämishankkeessa pohditaan työssäoppimista, sen perusteita ja käytäntöjä. Kehittämishankkeen päätarkoituksena on tuoda esille opettajan roolia työssäoppimisessa, työssäoppimiseen liittyviä arjen ongelmia sekä löytää niihin sopivia ratkaisuja. Kehittämishankkeessa tarkastellaan työssäoppimista ja siihen liittyviä moninaisia kysymyksiä opettajan näkökulmasta teknillisten alojen ammatillisella toisella asteella, jossa työssäoppimista on vähintään 20 opintoviikkoa. Lisäksi kehittämishankkeessa käsitellään työssäoppimisen arviointia ja esitetään kehittämisehdotuksia esimerkiksi TPO2011 sivuston osalta. Työssäoppimista käsitellään tässä kehittämishankkeessa niiden kokemusten pohjalta, joita kirjoittajat ovat saaneet toimiessaan opettajina teknisten alojen ammatillisella toisella asteella erikokoisissa organisaatioissa.

Väisänen kuvaa Kolbin mallin (Kuvio 1) mukaan kokemusperäistä oppimista. Siinä oppiminen nähdään jatkuvana, kokemukseen perustuvana prosessina. Oppiminen on ympäröivään maailmaan sopeutuva kokonaisvaltainen prosessi. Oppimisprosessia voidaan kuvata kokonaisvaltaisesti tiedonluomisprosessiksi. Oppimisen tehokkuuden takia oppija tarvitsee kaikkia kuvassa olevia osatekijöitä (Väisänen 2003, 12).



Kuvio 1. Kokemusperäinen oppiminen (Väisänen 2003, 13)

2 Työssäoppimisen perusteet

Ammatillisessa peruskoulutuksessa työssäoppimista on kehitetty ja toteutettu jo yli kymmenen vuoden ajan. (Työssäoppimisen opas 2007, 4.) Oppiminen ammattikoulussa tarjoaa omat rajoitetut mahdollisuudet oppimisympäristöjen osalta. Työssäoppiminen antaa parhaimmillaan opiskelijalle laajemman kuvan omasta opiskeltavasta alastaan ja mahdollisuuden syventää omaa osaamistaan. Tämä edellyttää työssäoppimisen suunnitteleminen osaksi oppimisen prosessia. Ammatillisessa koulutuksessa hankittua osaamista voidaan hyödyntää opiskeluprosessissa ja edelleen kehittää opiskelijan itsereflektion kautta ja näin tehdä opiskelusta merkityksellisempää.

Koulutus on ohjattua, tavoitteellista ja se arvioidaan. Koulutuksen aikana opitaan osa käytännön ammatissa tarvittavista taidoista ja opetussuunnitelmassa olevista tavoitteista. Opiskelija saa myös paljon kokemuksia työelämästä ja sitä kautta valmiuksia työelämään, lisäksi hänen ammatillinen kasvunsa kehittyy ja hän oppii elinikäisen oppimisen periaatteita.

2.1 Työssäoppimisen määritelmät

Työssäoppimisen määritelmiä on suomalaisessa kirjallisuudessa aika vähän. Työssäoppiminen voidaan määritellä siten, että se on nuorten ja aikuisten työelämässä tapahtuvaa ammattitaidon hankkimista ja ammatillista kasvua (Väisänen 2003, 7 - 9). Työssäoppimisen katsotaan olevan kiinteästi koulutukseen kuuluva opintojen osa ja järjestämis-
muoto. Työssäoppimisessa osa tutkinnossa määritellyistä tavoitteista opitaan työpaikalla ja se on työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. (Työssäoppimisen opas 2007, 6.)

Akateemisessa väitöskirjassaan Pohjonen (2001) avaa työssäoppimisen käsitettä Van der Klinkin (2000) mukaisesti: Työssäoppimisen prosessissa oppiminen tapahtuu satunnaisesti varsinaisen työsuorituksen oheistuotteena ja oppimisen katsotaan olevan tuotantoprosessille alisteinen. Oppimisen katsotaan olevan kontekstiin sidottua ja tehtävät

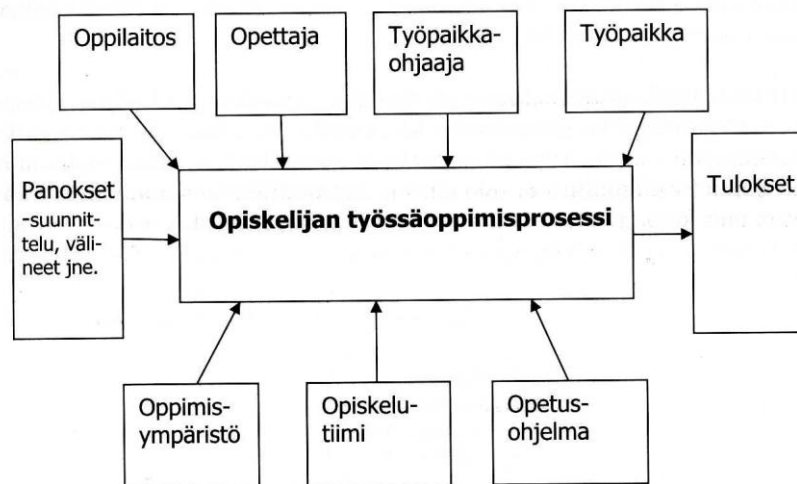
määräävät oppimistapahtuman sisältöä. Työssäoppimisessa välineiden käyttö hyödyttää suoritusta ja myös kokemuksen kautta tapahtuva ajattelu lisää kykyä ratkaista ongelmia. Van der Klink (2000) korostaa, että työssäoppimisessa tärkeää on myös yhteistoiminnallisuus, eli oppiminen kollegoiden kanssa ja kollegoilta. (Pohjonen 2001, 87.)

Pohjosen (2001) mukaan Sarala & Sarala (1996) määrittelevät työssäoppimisen omista kokemuksista ja organisaation perinteistä oppimiseksi. Heidän mukaansa työssäoppiminen on monitaitoisuuden kehittämistä oppimisen näkökulmasta tehdyn työkierron, tehtävien vaihdon, sekä tutkimus- ja kokeiluprosesseihin osallistumisen avulla. Lisäksi he toteavat, että työssäoppimista voidaan tukea henkilökohtaisen ohjannan ja organisoidun koulutuksen keinoin (Pohjonen 2001, 88.)

2.2 Työssäoppimisen tavoitteet

Opiskelijoiden oppiminen koulussa ja työssäoppiminen joko työpaikoilla tai muussa ympäristössä täydentävät toisiaan tutkinnon tavoitteiden saavuttamisen osalta. Tehdessään työtä oikeassa työympäristössä ja saadessaan vastuuta opiskelija pääsee mukaan ammattimaiseen työskentelyyn ja hän sisäistää työkokonaisuudet, työsuoritusten eri vaiheet ja harjaantuu sujuvaan toimintaan. (Työssäoppimisen opas 2007, 6-7.) Työssäoppiminen on kaikkia osapuolia hyödyntävää ja yhteistyössä suunniteltua, toteutettua ja arvioitua (Mykrä 2007, 6).

Jokinen kuvaa työssäoppimisprosessia alla olevalla kuvalla (Kuvio 2). Siitä nähdään, että opiskelija saa ohjeita, vaikutteita ja opastusta monesta lähteestä. Samalla nähdään se, kuinka merkittävä tapahtuma työssäoppiminen on opiskelijalle.



Kuvio 2. Työssäoppimisen prosessi (Jokinen ym. 2009, 13)

Työssäoppimisessa opiskelija saa henkilökohtaisen kontaktin työelämään ja hänen on siten helpompi saada esim. opiskelun jälkeinen työpaikka. Työpaikka pääsee vaikuttamaan opetettaviin asioihin, ja oppilaitos saa työssäoppimisjaksojen kautta tietoa työelämästä ja pysyy opetuksessa työelämän mukana. Työpaikan on lisäksi mahdollista saada motivoitunutta alan jo tuntevaa uutta työvoimaa nuorista opiskelunsa päättäneistä.

Työssäoppiminen on opiskelijalle tärkeä mahdollisuus kehittää omaa ammatti-identiteettiään, joka luo pohjan oman alan osaamisen ja oppimisen kehittymiselle. Opettajan on tuettava hyvän ammatti-identiteetin syntymistä. Kannustavan palautteen on havaittu nostavan ammatillisen minäkuvan myönteistä kehitystä. Työpaikkaohjaajan merkitys ammatti-identiteetin kehittämisessä on myös merkittävä.

Opetushallituksen työssäoppimisen oppaassa (2007, 6) on työssäoppimisen tehtäviä lueteltu seuraavasti:

- lisätä koulutuksen työelämävastaavuutta
- helpottaa ammattitaitoisen työvoiman saantia yrityksiin
- syventää ammatillista osaamista
- edistää nuorten välitöntä työllistymistä
- helpottaa nuorten siirtymistä työmarkkinoille
- lisätä tietoa työmarkkinoista
- tehdä tunnetuksi työelämän pelisääntöjä ja toimintatapoja

- mahdollistaa opettajien ja asiantuntijoiden vaihtoa
- ehkäistä syrjäytymistä
- vahvistaa ammatillisen koulutuksen vetovoimaisuutta
- edistää elinikäistä oppimista

Väisänen tutkimuksen mukaan (Väisänen 2003, 106 – 113) opiskelijat kokivat työssäoppimisen vaikutukset monella tapaa positiivisesti. Heidän mielestä työssäoppimisen jälkeen he osasivat suunnitella ja kehittää työtään paremmin, heidän itsenäinen ajattelunsa ja ongelmanratkaisutaidot olivat kehittyneet kuten myös arviointitaidot. Lisäksi he olivat oppineet ymmärtämään oman toimintansa osana yrityksen ja työyhteisön toimintaa.

Saman tutkimuksen mukaan opiskelijat olivat sitä mieltä, että jatkoopiskelumahdollisuudet olivat parantuneet ja itseluottamus kasvanut sekä osasivat ottaa toiset paremmin huomioon samalla kun omatoimisuus ja itsearvostus olivat parantuneet. He olivat sitä mieltä, että olivat oppineet huomattavasti lisää omaan alaan liittyviä tietoja ja taitoja sekä toimintatapoja. Työssäoppiminen oli kehittänyt heidän vuorovaikutustaitoja ja aktivoitunut opiskelemaan sekä oppimaan lisää. Lisäksi työssäoppiminen vaikuttaa tulevaan elämään monella tapaa mm. auttamalla työpaikan saamisessa.

Tämän tutkimuksenkin mukaan voidaan sanoa, että työssäoppiminen on opiskelijalle merkityksellistä ja motivoivaa. Tämän kaiken onnistumisen edellytys on hyvä työyhteisö, innostava työpaikkaohjaaja ja opettajan kannustava mukanaolo sekä asiantunteva ohjaus.

Väisänen tutkimuksessa (Väisänen 2003, 113 – 117) oli lisäksi kysely siitä mitkä ovat opiskelijoiden mielipiteet työpaikalla ja oppilaitoksessa opiskelusta. Suurin osa opiskelijoista oli sitä mieltä, että tekee mieluummin käytännön töitä työpaikalla kuin oppilaitoksessa. He olivat motivoituneempia työpaikalla ja opiskelisivat teoriaopintojakin mieluummin työpaikalla. Erään miesopiskelijan kommentti oli tärkeä ja merkittävä: ”*Oikeilla työpaikoilla työ on todellista työtä ja sen pitää onnistua*”. Opiskelijat kokivat ongelmana saman rutiinityön tekemisen.

Tutkimuksessa (Väisänen 2003, 117 – 127) tuli esiin hyviä ja huonoja puolia työssäoppimisjaksolla. Hyvinä voidaan mainita sellaiset kuten, monipuoliset käytännön työt, sopivan haasteelliset työt, hyvä perehdytys työtehtäviin ja hyvä työyhteisö. Huonoina puolina nousivat esiin mm. yksitoikkoiset rutiinityöt, huono opastus, työt liian helppoja, työt eivät vastanneet ammattitaitovaatimuksia tai teetettiin vääriä asiaankuulumattomia töitä.

2.3 Työssäoppiminen ammatillisen koulutuksen laissa

Laissa ammatillisesta koulutuksesta työssäoppiminen käsitteenä tarkoittaa työpaikan normaalien työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta (Finlex 1998, 16 §, 19 §). Ammatillisesta koulutuksesta annetun lain mukaisesti tehtävässä koulutuksen järjestäjän ja työnantajan välisessä sopimuksessa sovitaan osapuolten tehtävistä, opiskelijan ohjauksen ja osaamisen arvioinnin sekä siihen sisältyvien ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisestä, työnantajalle mahdollisesti maksettavista korvauksista ja muista tarpeellisista koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämiseen liittyvistä seikoista. Lisäksi sovitaan työpaikalla tapahtuvan koulutuksen osalta opintojen tavoitteista ja keskeisistä sisällöistä, kestosta ja ajoituksesta opetussuunnitelman tai näyttötutkinnon perusteiden määräykset huomioon ottaen, tarvittaessa kunkin opiskelijan osalta erikseen. Sopimuksen tekemisen edellytyksenä on, että koulutustyöpaikalla on käytettävissä opetussuunnitelman ja näyttötutkinnon perusteiden mukaisen koulutuksen ja ammattiosaamisen näyttöjen järjestämisen kannalta riittävästi tuotanto- ja palvelutoimintaa, tarpeellinen työvälineistö sekä ammattitaidoltaan, koulutukseltaan ja työkokemukseltaan pätevää henkilökuntaa, joka voidaan määrätä opiskelijan vastuulliseksi kouluttajaksi. (Finlex 1998/811, 5§.)

3 Oppimisympäristöt

Työssäoppiminen on aidossa työympäristössä tapahtuvaa tavoitteellista, ohjattua ja arvioitua opiskelua. Työssäoppimisjaksojen tulee olla ammatinhallinnan kannalta riittävän pitkiä ja monipuolisia. Vain poikkeustapauksissa opiskelija voi suorittaa työssäoppimisen oppilaitoksen harjoitusyrityksessä tai vastaavin järjestelyin koulussa. Näin voidaan menetellä esimerkiksi silloin kun työpaikan työturvallisuusvaatimus ei täyty tai kun kyseessä on erityisopiskelija. Poikkeusmenettelyyn joudutaan turvautumaan myös harvoin silloin kun työmarkkinoilla ei ole tarjolla työssäoppimisen tavoitteita vastaavaa työtä kyseisenä aikana. Vaikka opiskelun työssäoppimisjakso voidaan suorittaa erityisjärjestelyin kouluympäristössä, se ei kaikilta osin vastaa työpaikoilla tapahtuvaa työssäoppimista. (Työssäoppimisen opas 2007, 7.)

3.1 Koulu työssäoppimisympäristönä

Koulun työsalissa opettajan rooli on erilainen kuin työssäoppimispaikassa. Työsalissa on yleensä iso ryhmä opiskelijoita paikalla, ja silti opettajan pitäisi saada koko ryhmä tekemään aiheeseen liittyviä harjoituksia ja tehtäviä. Työsaliopetuksessa opiskelijoilla on eri tehtäviä samanaikaisesti, jolloin opettajan tulee suoriutua useista yhtäaikaisesti opetettavista asioista. Työsaliopetuksen haasteena on myös laitteiden käyttöön ja siten turvallisuuteen liittyvä asiat. Työsalissa suuria oppilasryhmiä opettaessa eräs merkittävä opetukseen vaikuttava tekijä on esimerkiksi koneista ja laitteista aiheutuva melu. Lisäksi työsaleissa on usein rajallinen työvälineiden ja laitteiden määrä, jolloin opiskelijoille väistämättä syntyy työtehtävissä odotusta. Muun muassa edellä mainitut työsaliopetuksen haasteet korostuvat niiden opiskelijoiden kohdalla, joilla opiskelumotivaatio on alhainen tai henkilökohtaisen ohjauksen tarve suuri. Suurten heterogeenisten opetusryhmien ollessa kyseessä ongelmia tulee myös opiskelijoiden välisissä sosiaalisissa tilanteissa. Työsaliopetuksessa opetustilanne on enemmän valmiin tiedon siirtämistä opiskelijoille.

Koulussa toteutettava työssäoppiminen on usein ongelmallista käytännön toteutuksen kannalta, koska sen pitäisi vastata autenttista työympäristöä. Kouluympäristössä suori-

tettava työssäoppiminen kuormittaa opettajaa paljon käytännön asioiden järjestelyillä mm. siksi, että samaan aikaan opettajalla ovat muut opiskelijat työpaikoissa. Ongelmaksi työssäoppimiselle kouluympäristössä muodostuu töiden laajuus ja vaativuus. Kouluilla on rajallinen mahdollisuus teettää harjoitustöitä tai näyttöjä ja usein joutuu pohtimaan myös taloudellisia seikkoja.

3.2 Työpaikka työssäoppimisympäristönä

Työssäoppiminen kuuluu osana ammatilliseen toisen asteen koulutukseen (Työssäoppimisen opas 2009, 145-146). Tutkinnon tavoitteista osa opiskellaan työpaikoilla töitä tehden. Työpaikoilla työssäoppiminen tapahtuu aidossa työympäristössä, ja opiskelijalle on nimetty työpaikkaohjaaja. Opettajan rooli on toimia työssäoppimisen organisoijana ja ohjaajana. Työssäoppimisjaksojen tulee olla riittävän pitkiä, jotta opiskelija ehtii kunnolla paneutua työtehtäviin ja työpaikkaohjaaja ehtii käydä olennaiset työtehtävät läpi. Koulun ja työpaikan yhteistyöllä varmistetaan, että koulutuksen työelämävastavuus sekä laatu säilyvät. Työpaikalla tulee kiinnittää erityistä huomiota opiskelijan ohjaukseen. Opiskelijalle on annettava myös jatkuvasti palautetta, jotta hänelle tulee käsitys työtehtävässä onnistumisesta.

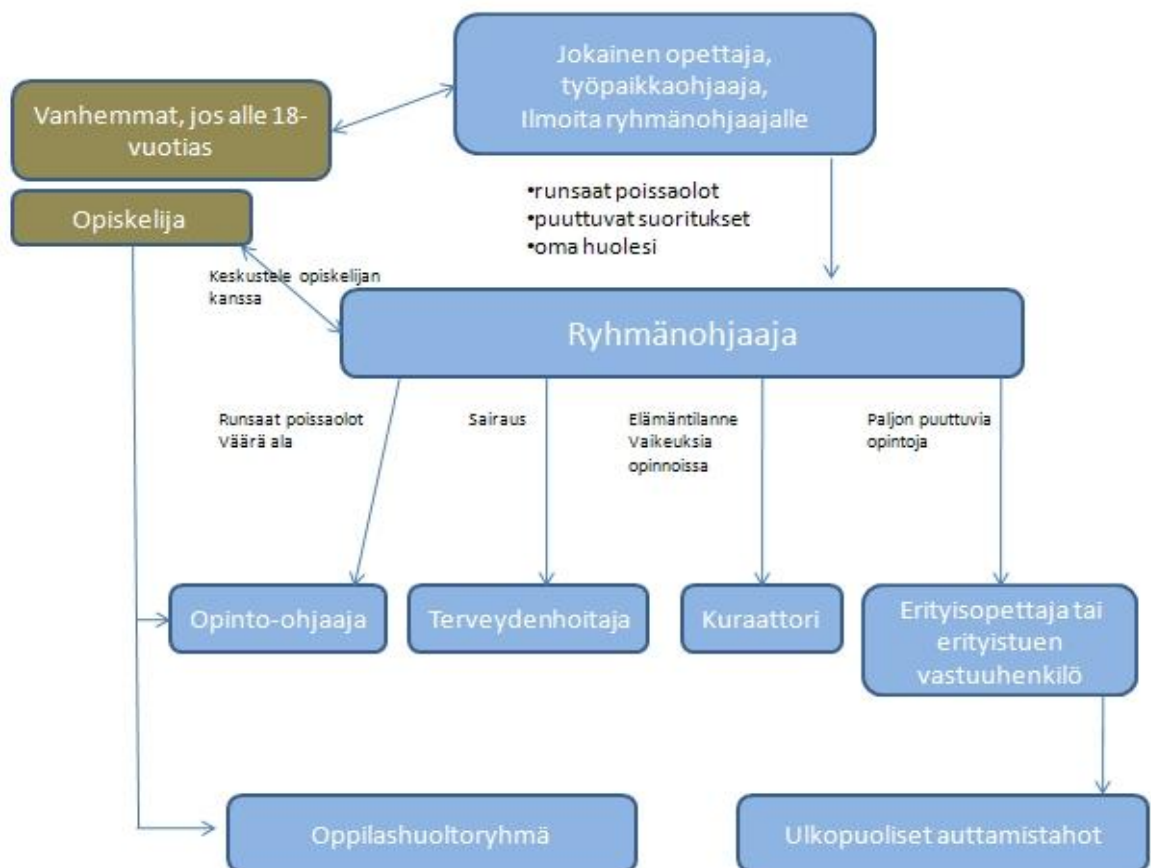
3.3 Tukitoimenpiteet

Tukitoimenpiteiden tarkoituksena on antaa opiskelijalle riittäviä valmiuksia työssäoppimisen suorittamiseen liittyvissä ongelmatilanteissa. Ongelmatilanteet voivat liittyä elämänhallintataitojen eri osa-alueisiin. Tärkeintä on, että tukitoimenpiteitä tehdään riittävän ajoissa, jotta niistä saataisiin mahdollisimman suuri etu opiskelijaa ajatellen.

Opiskelijan ollessa työssäoppimassa on hänellä käytössään tarvittaessa koulun tarjoamat tukipalvelut, joita voivat olla kuraattorin, koulupsykologin, opinto-ohjaajan, ryhmänohjaajan ja kouluterveydenhoitajan tukipalvelut. Opiskelija voi hakeutua palveluihin itsenäisesti tai oman ryhmänohjaajan kautta.

Seuraavalla sivulla olevasta kaaviokuvasta voidaan todeta tukitoimenpiteet joita opiskelijalla on mahdollisuus saada myös työssäoppimisen aikana. Tukitoimenpiteiden keskeisessä roolissa on opiskelijan ryhmänohjaaja, joka koordinoi tarvittavia tukitoimenpiteitä. Ryhmänohjaajan tehtävänä on huolehtia, että opiskelija saa tarvittaessa kaiken tarvitsemansa avun opiskelun eri vaiheissa, johon myös työssäoppiminen lukeutuu.

Kaaviokuvasta (Kuvio 3) voidaan todeta tukitoimenpiteet joita opiskelijalla on mahdollisuus saada myös työssäoppimisen aikana.



Kuvio 3. Opiskelijan tukipilarit

4 Työssäoppiminen käytännössä

Koulutuksen järjestäjä ja työpaikka tekevät koulutuksesta sopimuksen. Opiskelija ei ole yleensä työsuhteessa työssäoppimisjakson aikana. Työnantaja vastaa työssäoppimisjakson aikana opiskelijan työturvallisuuteen liittyvistä asioista, vaikka opiskelija ei ole työsuhteessa.

Työpaikkaohjaaja toimii työpaikalla opiskelijan neuvojana ja opastajana. Työpaikkaohjaaja on asiantuntijana, jonka tehtävänä on kaikin keinoin antaa neuvoja, tukea ja opastusta niin että se tukee opiskelijan ammatillisen osaamisen kasvua. Opiskelijan itseluottamuksen tukeminen on yksi erityisen tärkeä tehtävä.

4.1 Työssäoppimissopimukseen liittyviä asioita

Työssäoppimissopimus

- tehdään aina kirjallisena
- sopijaosapuolena ovat työssäoppimispaikka, työssäoppija ja oppilaitoksen edustajana vastuukouluttaja, myös kaikki osapuolet allekirjoittavat sopimuksen

Työaika

- työssäoppimispaikan normaali työaika
- opiskelija täyttää työssäoppimispäiväkirjaa, jonka työpaikkaohjaaja allekirjoittaa

Työpaikkaohjaaja

- työssäoppimispaikalla nimetty opiskelijan ohjaamisesta vastaava henkilö

Vakuutukset työssäoppimisen ajalta

- työssäoppija on vakuutettu oppilaitoksen kautta, edellyttäen työssäoppimisen sopimuksen olevan voimassa
- mikäli opiskelija saa palkkaa yrityksestä, niin silloin yritys vakuuttaa opiskelijan

Työsuojelu- ja työturvallisuusvastuu

- on yrityksellä jossa työssäoppija on suorittamassa työssäoppimista
- noudatetaan normaaleja työturvallisuudesta ja perehdyttämisestä olevia sääntöjä ja lakeja

- lakisääteinen perehdyttäminen
- työssäoppijalle kerrotaan työhjeet ja laatuvaatimukset
- opastetaan oikeisiin ja turvallisiin työmenetelmiin
- ohjaava opettaja huolehtii yhteistyössä työssäoppimispaikan kanssa, että opiskelijalla on riittävät henkilökohtaiset työturvallisuusvälineet käytössään
- joissakin työpaikoissa järjestetään opiskelijalle erityinen perehdytys työpaikan turvallisuusasioihin

4.2 Opitun tiedon soveltaminen

Ammatillisen toiseen asteen koulutukseen kuuluu osana oman alan teoreettisia ja käytännön opintoja, joita opiskelija soveltaa työssäoppimispaikassa. Tiedon soveltaminen johtaa siihen, että opiskelija osaa työssäoppimispaikalla:

- kertoa opitun periaatteen omin sanoin ja osaa reflektoida omaa oppimistaan sekä osaamistaan
- ongelmatilanteissa opiskelija osaa etsiä vaihtoehtoisia ratkaisumalleja
- pystyy ennakoimaan teorian käytön seuraukset erilaisissa tilanteissa.
- sosiaalistaitojen kehittäminen

Aiemmin opitun tiedon soveltamisen oppiminen on työssäoppimisessa myös tärkeä tekijä, johon opiskelijaa tulisi kannustaa ohjaavan opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteistyöllä.

5 Laajennettu työssäoppiminen

Laajennetulla työssäoppimisella tarkoitetaan ammatillisen toisen asteen 20 ov:n työssäoppimisen laajentamista useilla viikoilla. Tämä lisäaika antaa opiskelijalle aikaa kypsyä ymmärtämään ammattiopintojen tarkoitusta. Se voi myös osaltaan vähentää keskeyttämisistä, koska kaikki opiskelijat eivät viihdy teoriaopintojen parissa. Tätä mallia voidaan myös käyttää silloin, kun kyseessä on lahjakas opiskelija, joka pystyy työelämässä kehittämään itseään pidemmälle kuin normaaliopetuksessa mennään.

5.1 Laajennetun työssäoppimisen kokeilut

Laajennetun työssäoppimisen kokeilut ovat käynnistyneet eri koulutusaloilla, kokeilun on tarkoitus kestää 2012 asti. Laajennetun työssäoppimisen tavoitteina voidaan myös pitää koulutuksen ja työelämän välisten yhteyksien edistämistä. Siinä kehitetään edelleen työssäoppimista sekä ammattiosaamisen näyttöjä.

5.2 Laajennetun työssäoppimisen tavoitteet

Laajennetun työssäoppimisen kokeiluhankkeen tavoitteena on myös edistää laajemmin ja monipuolisemmin ammattitaitojen kehittymistä, lisäksi voidaan paremmin ottaa huomioon opiskelijoiden yksilölliset tarpeet. Työelämälähtöinen ja käytännönläheinen opiskelumuuoto täydentää opiskeluvaihtoehtoja ja näin ollen edistää ammatilliseen koulutukseen hakeutumista. Laajennetun työssäoppimisen kokeilujen keskeisiä sisällöllisiä toteutustavoitteita ovat (Kurvonen 2009):

- käytäntöorientaation lisääminen opetuksessa
- koulutuksen ja työn vuorottelun lisääminen opetuksessa
- yksilöllisten oppimispolkujen tukeminen
- työnantajien kannustaminen ja tukeminen laajennettuun työssäoppimistoimintaan
- opettajien tukeminen työssäoppimistoiminnassa

- uusien opetussuunnitelman perusteiden käyttöönoton tukeminen
- työssäoppimisen laatutyön kehittäminen
- tukea ammatillista koulutusta, johon on vaikea saada opiskelijoita
- tukea koulutusta, jonka opetusta on vaikea toteuttaa oppilaitoksessa
- kehittää työssäoppimisen tukitoimia ja ohjauspalveluita

6 Opettajan rooli työssäoppimisen aikana

Opettaja on keskeisessä roolissa työssäoppimisessa ja siinä, miten työssäoppiminen etenee myös opiskelijan näkökulmasta tarkasteltuna. Työssäoppimiseen osallistuvien henkilöiden on tiedettävä omat tehtävänsä, jotta työssäoppiminen edistyisi mahdollisimman hyvin. Pääroolissa työssäoppimisessa ovat opiskelija, työpaikkaohjaaja ja opettaja. (Mykrä 2007, 6)

Jokisen tekemän metatutkimuksen mukaan yksi keskeisimpiä asioita työelämäyhteistyössä on se, että oppilaitosten opettajat ovat yhteistyön käytännön toteuttajia. Työpaikan ja oppilaitosten välinen yhteistyö nousee tai kaatuu opettajien aktiivisuuden tai vastaavasti sen puuttumisen myötä. Tutkimuksessa todetaan, että työelämäyhteistyötä edistää selkeästi opettajien aktiivisuus työelämän suuntaan sekä yhteistyön vuorovaikutteisuus ja intensiivisyys. Tutkimus osoittaa myös, että eri osapuolilla on oltava yhteistyölle riittävästi aikaa, jolloin korostuu yhteistyöhön riittävät resurssit. Koulutuksen ja työelämän yhteistyöstä nousee esille myös se tutkimustulos, että vastuu yhteistyöstä on aina oppilaitospuolella vaikka molemmat osapuolet pitävätkin yhteistyön tekemistä tärkeänä. (Jokinen ym. 2009, 34.)

Nykyään korostuvat työelämäyhteydet, ja se edellyttää uudenlaisen koulutuskulttuurin rakentamista. Nämä muutokset koskevat eniten ammatillisissa oppilaitoksissa olevia opettajia. Opettajien perinteinen työnkuva tulee muuttumaan radikaalisti. Vanha opettaja-oppilas asettelu tulee muuttumaan esim. mestari-kisälli suuntaan. Mestari on ammatitaitoinen henkilö, joka valmentaa opiskelijaa. Opettajaa voitaisiin sanoa nykyaikana mentoriksi. Keskeisinä tekijöinä nousevat nykyään työssäoppimisessa esille oppimisen ohjaaminen, kannustaminen ja työssä tukeminen (Väisänen 2003, 28).

Opiskelijaa tulee ohjata niin, että hänestä kasvaa ja kehittyy itseohjautuva työntekijä. Yksi tavoite on se, että opiskelija osaa reflektoida työtään ja oppii teorioiden pohjalta luomaan uusia näkemyksiä ja oivalluksia työelämässä. Opettaja ei ole enää ns. valmiin tiedon siirtäjä, vaan hän luo opiskelijan kanssa suotuisia oppimistilanteita. Opiskelijan

oma motivaatio on yksi avaintekijöistä, kun halutaan saada aikaan todellista oppimista ja kehittymistä (Väisänen 2003, 29).

Opiskelija ei ole työssäoppimisen aikana yleensä työsuhteessa työnantajaan. Opettaja vastaa koulutuksen järjestäjän puolelta työssäoppimisen suunnittelusta, opiskelijan ohjauksesta sekä arvioinnin hoitamisesta. Koulutuksen järjestäjä tekee työpaikan kanssa sopimuksen työssäoppimisen järjestämisestä, työssäoppimisen näytöistä ja huolehtii vahingonkorvauksiin liittyvistä vakuutuksista ja vastuista. Koulu tekee lisäksi opiskelijan kanssa sopimuksen työssäoppimisjaksosta, jossa määritellään työajat, työvaatetukset, vakuutusasiat ja muut käytännön asiat. On tärkeää, että ennen työn aloittamista varmistetaan, että opiskelija voi tehdä työnsä turvallisesti ja hän tuntee työpaikan ohjeet ja käytänteet.

6.1 Opettaja seuraa työssäoppimista

Väisänen (2003, 106-127) tutkimukseen perusteella voidaan hyvin pohtia opiskelijan työssäoppimiskokemusta opettajan työn kannalta. Vaikka tutkimus on tehty vuonna 2003, niin asioissa on paljon yhtäläisyyttä tähän päivään.

Työn kehittämisen avuksi voi opettaja rohkaista opiskelijaa tarttumaan rohkeasti työhön ja kysymään nopeasti neuvoa vaikeissa tilanteissa, jolloin työn eteneminen saadaan joutuvaksi. Samalla opettaja voi neuvoa miten ongelmanratkaisuun kannattaa syventyä, millaisia menetelmiä voidaan käyttää. Tällöin myös oma itsenäinen ajattelutapa kehittyy eikä tarvitse joka asiaa kysyä työpaikkaohjaajalta tai muilta työntekijöiltä. Opiskelija joutuu tällöin pakostakin olemaan sosiaalisessa kanssakäymisessä työntekijöiden ja opettajan kanssa ja hän omaksuu ja ymmärtää nopeammin, että hän on yksi toimiva työntekijä muiden joukossa.

Opiskelijan itseluottamus nousee ja työssäoppimiskokemus vaikuttaa hänen elämäänsä jolloin hänen on myöhemmin helpompi hakea työpaikkaa, tai kesätyöpaikan saaminen on todennäköisempää. Opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteispeli on tärkeää, kun yhteistyön avulla opiskelijalle on kehittynyt tietoja ja taitoja työtä tehdessään, voidaan hänelle

antaa hieman vaativampia töitä. Tästä seuraa se hyvä asia, että opiskelijan motivaatio ja itseluottamus kasvavat, ja hän nauttii enemmän työtehtävästään.

Mikäli opettaja huomaa, että työpaikalla opiskelija joutuu tekemään koko ajan samantyyppistä työtä, voi opettaja ottaa yhteyttä työpaikkaohjaajaan ja neuvotella hänen kanssaan siitä, että opiskelijalle saataisiin monipuolisempia ja mahdollisesti haastavampia töitä. Tällöin opiskelija myös aktivoituu ja haluaa oppia lisää työhön liittyviä tietoja ja taitoja. Yhteispeli opettajan ja työpaikkaohjaajan kanssa on tärkeää senkin takia, jotta opiskelija kokee ja näkee, että hänestä huolehditaan ja hänestä välitetään. Opettajan ja työpaikkaohjaajan yhteisillä keskusteluilla voidaan siten taata opiskelijalle mielenkiintoisia töitä, ja samalla voidaan myös yhdessä suunnitella tulevaa näyttötehtävää, jossa on myös opiskelija mukana kertomassa oman mielipiteensä tulevasta tehtävästä.

Väisänen tutkimuksessa (Väisänen 2003, 117 – 127) tuli opiskelijoilta esille myös negatiivisia mielipiteitä työssäoppimisesta. Jotta opettaja pysyy selvillä siitä onko opiskelijoilla mielekkäitä töitä, on hänen oltava säännöllisesti yhteydessä työpaikkoihin. Mikäli joku opiskelija valittaa jostain asiasta, niin opettaja käy työpaikalla neuvottelemassa, tai on yhteydessä työpaikkaohjaajaan asian korjaamiseksi. Opettaja pyrkii neuvotteluilla saamaan opiskelijalle mielekkäitä töitä, sekä opiskeltavaa ammattia vastaavia töitä. Samoin, mikäli opiskelija valittaa, ettei saa riittävästi opastusta, niin opettaja yrittää neuvottelulla saada opiskelijalle lisää opastusta työtehtäviin.

Mikäli työpaikalla suhtaudutaan opiskelijaan negatiivisesti, niin silloin opettajan on hyvä olla työpaikalla hieman enemmän ja kertoa muille työntekijöille, että heillä on todellinen mahdollisuus saada helpotusta työn sujuvuuteen auttamalla hieman opiskelijaa, jotta yleensä alussa opiskelijaa vaivaava epävarmuus työn tekemiseen poistuisi. Tämä on ehkä joskus vaikea asia ratkaistavaksi, mutta jos opettaja näkee, että asiaan ei ole tulossa parannusta, niin voidaan harkita työn lopettamista ja uuden työpaikan hankkimista kesken työssäoppimisjaksoa. Silloin kun opettaja etsii uutta työssäoppimispaikkaa yrityksestä, niin tulisi tutkia työpaikan sopivuutta työharjoittelupaikaksi. Tietenkin tämä voi olla vaikeaa, mutta kannattaa kiinnittää huomiota mahdollisen tulevan työpaikkaohjaajan sosiaaliseen käyttäytymiseen ja hänen kiireisiinsä. Mikäli tuntuu, että työpaikalla ollaan liian kiireisiä opiskelijan opastamiseen, niin tulisi miettiä kriittisesti

työpaikan soveltuvuutta opiskelijoille. Lisäksi opettajan tulisi kiinnittää huomiota siihen, kuinka työpaikalla suhtaudutaan turvallisuusasioihin.

Pohjonen esittää yleisiä työntekijältä vaadittavia muuttuvan työelämän valmiuksia, jotka sopivat myös hyvin opettajan työelämävalmiuksia kehitettäessä. Opettajan tulisi kehittää kommunikaatiovalmiuksia, muutoksensietokykyä, oppimiskykyä, erilaisuudensietokykyä, ammattitaitoa, ekoloogisuutta, tiimityötä, palveluosaamista, oppimisympäristöjä ja yhteistyötaitoja. Näiden lisäksi opettaja joutuu paljon tekemisiin seuraavien asioiden kanssa, johtamistaito, suunnittelu- ja organisointitaito, ajankäytön hallinta ja taito hallita konflikteja (Pohjonen 2005, 67-72).

Opettajina olemme havainneet, että nämä taidot ovat joutuneet koetukselle arkityöskentelyssä. Erilaisten ongelmien kanssa painiminen on välillä pannut konfliktien ratkaisutaidot koetukselle. Ajankäytön hallinta on noussut myös tärkeäksi, koska opettajille on tullut monenlaisia lisätoita, jotka kuormittavat myös työssäoppimisen ohjaamista.

6.2 Opettajat työelämään

Oppilaitokset saavat työssäoppimisjärjestelmän kautta arvokasta tietoa siitä missä työelämässä mennään. Siksi opettajien työelämäyhteistyöhön liittyy paljon odotuksia. Varsinkin ammatillisten oppilaitosten opettajiin kohdistuu paineita osallistua työelämäjaksoille. On ehdotettu, että opettajien tulisi mennä kahden-kolmen kuukauden pituiselle työelämäjaksolle n. viiden vuoden välein. Työelämäjaksolta ja työssäoppimisjaksoilta saamiaan tietoja ja taitoja voi opettaja käyttää hyväksi toteuttaessaan teoriaopetusta ja suunniteltaessa uusia opetussuunnitelmia (Jokinen ym. 2009, 164-165, 242-247).

7 Työssäoppimisen arviointi

Arvioinnin tarkoituksena on verrata toiminnassa saatuja tuloksia alussa asetettuihin tavoitteisiin (Väisänen 2003, 40 - 43). Arviointi on hyvä olla opiskelijaa kehittävää ja motivoivaa. Arviointi voi olla kriittistä mutta positiivista. Lisäksi arvioinnissa on tärkeää, että opiskelija voi reflektoida oppimistaan sekä osaamistaan, ja kertoa oman mielipiteensä onnistumisestaan työtehtävissä. Keskeinen tekijä on se, että arvioinnilla tuetaan opiskelijan itsetunnon kehittymistä. Tutkimusten mukaan on havaittu (Väisänen 2003, 46), että työstä saatu sisäinen palaute, esim. työssä onnistumisen ja kehittymisen kokemukset, on parempi motivaattori opiskelijalle kuin ulkopuolinen palaute. Varmasti näin onkin, mutta kyllä opiskelija tarvitsee myös ulkopuolista palautetta.

Väisäsen mukaan (2003, 51) opiskelijan itsearviointi auttaa mm. seuraaviin asioihin:

1. Oppimaan kokemuksesta
2. Toimimaan tehokkaammin
3. Pyrkimään pätevään suoritukseen työpaikalla
4. Edistämään omatoimisuutta ja asiantuntijuutta

Itsearviointi voidaan kiteyttää seuraavaan määritelmään (Väisänen 2003, 52):

“Itsearviointi on opiskelijan itsensä suorittamaa oman toimintansa ja oppimisensa reflektointiin pohjautuvaa tavoitteellista ja jäsentynyttä arviointia”

Koulutuksen järjestäjän tulee varmistaa dokumentein itsearvioinnin avainasiat ja kriteerit. Dokumentteja ovat esimerkiksi koulutuksen järjestäjän hyväksymä opetussuunnitelma, itsearvioinnin toteuttamissuunnitelma tai muu itsearvioinnin asiakirja (Työssäoppimisen opas 2007, 52):

7.1 Näyttötyö

Työssäoppimisaikana opiskelijat antavat kyseiseen opintojaksoon liittyvän näytön työpaikalla, vain poikkeustapauksissa näyttö annetaan esim. koululla. Näytöissä on opiskelijan lisäksi mukana työpaikkaohjaaja ja opettaja. Näyttö kuvaa opiskelijan osaamista.

Ammattiosaamisen näytöt suunnitellaan yhdessä koulutuksen järjestäjän ja työpaikan kesken. Opettaja toimii käytännössä koulutuksen järjestäjän edustajana, ja työpaikkaohjaaja taas työpaikan edustajana. Näytössä opiskelija suorittaa työpaikalla normaaleihin työtehtäviin kuuluvan työn tekemisen työpaikkaohjaajan ja opettajan seuraamana. Näyttö on osa koulutusta ja se suoritetaan koko opintokokonaisuudesta, mutta osanäytöt ovat myös mahdollisia.

7.2 Näyttötyön arviointi

Näyttöjen arvioinnista on opetushallitus laatinut yhtenäiset arviointiohjeet. Näyttö arvioidaan yhdessä, ensin opiskelija antaa oman arvionsa näyttötapahtumasta ja sitten työpaikkaohjaaja ja opettaja arvioivat näytön. Arvioinnissa on tärkeää opiskelijan oma arviointi, siinä hän pääsee kertomaan tuntemuksiaan näytön suorittamisesta. Käytännössä opettaja loppukädessä määrää näytön lopullisen arvosanan (Jokinen ym., 93).

Näyttöjen kehittämisprosessin aikana oli paljon puhetta siitä missä näytöt suoritetaan, koulussa vai työpaikalla. Asiaa ajateltiin kuitenkin opiskelijan kannalta siten, että opiskelijalla on paljon suurempi motivaatio tehdä näyttö työpaikalla työpaikkaohjaajan ja opettajan valvonnassa, kuin koululla. Samalla opiskelijalle tarjotaan tilaisuus näyttää taitojansa työpaikalla, ja saada mahdollisesti tilaisuus kesätöihin tai työpaikka (Jokinen ym., 94).

Liitteissä ovat työssäoppimiseen ja näyttöihin liittyvät dokumentit.

8 TPO2011-sivuston kehittäminen

Tätä kehittämishanketta varten on myös kehitetty oma työssäoppimisen sivusto, johon on pyritty keräämään oleellinen tieto työssäoppimisen kentästä. Sivusto on tässä vaiheessa kokeiluvaiheessa ja siitä kerätään käyttäjiltä kokemuksia. Työssäoppimisen kentässä työskentelevien henkilöiden on hyvä saada samanlaista tietoa työssäoppimisesta. Käytännössä tämän tiedon siirtäjänä toimii ohjaava opettaja.

TPO2011 sivuston tarkoituksena on helpottaa opettajan työtä ja saada tieto mahdollisimman helposti jaettua asianomaisille henkilöille, jotka osallistuvat työssäoppimiseen. Lisäksi työssäoppimiseen ja näyttöihin liittyvä tieto on tarpeen tullen helppo päivittää sivustolle, niin että esitettävä tieto on ajanmukaista ja kaikille asianosaisille aina saatavilla ajasta tai paikasta riippumatta.

Linkki TPO2011 sivustolle

<https://sites.google.com/site/tpo2011>

9 Pohdinta

Tämän kehittämishankkeen tarkoituksena oli tuoda esille niitä näkökohtia, joita opettaja kohtaa todellisissa työssäoppimistilanteissa toisen asteen ammatillisessa koulutuksessa. Lähtökohtaisesti tavoitteena oli aikaansaada yhteenvedoa työssäoppimiseen ja sen käytäntöihin liittyvästä teorian tiedosta. Tätä teorian tiedon yhteenvedoa on tarkoitus saada opettajien käyttöön käytännön työelämässä. Lisäksi tavoitteena oli pohtia opettajan roolia työssäoppimisprosessin aikana ja tuoda esille konkreettisia kokemuseräisiä asioita opettajan näkökulmasta. Lisäksi kehittämishankkeessa oli päämääränä tehdä kehittämissuhteita arjen ongelmatilanteisiin työssäoppimisprosessissa.

Kehittämishankkeen tekemisen aikana havaitsimme, että työssäoppiminen on kehittynyt valtavasti viimeisen viiden vuoden aikana. Olemassa olevaa tietoa ja kirjallisuutta työssäoppimisesta on paljon ja työssäoppimista on käsitelty useissa väitöskirjoissa, opinnäytetöissä sekä kehittämishankkeissa. Erityisen hyödylliseksi koimme opetushallituksen Työssäoppimisen oppaan, joka osoittautui varsin käyttökelpoiseksi oppaaksi opettajille. Haasteeksi tämän päivän työssäoppimisen kannalta nousee mielestämme se, että työelämä on jatkuvassa muutoksessa. Käytännössä tämä tarkoittaa sitä, että kiristynyt kilpailutilanne ja tuloshakuisuus työelämässä vaikeuttaa työssäoppijoiden sijoittamista harjoittelujaksoille. Lisäksi opettajan näkökulmasta käytänteet työssäoppimisen suhteen ovat varsin erilaisia eri organisaatioissa ja jopa organisaatioiden sisällä eri koulutusalojen välillä. Opettajan rooliin vaikuttaa esim. organisaation koko, henkilöstöresurssit, oppilaitoksen sijoittuminen maantieteellisesti jne.

Olemme jo vuosia toimineet ammattiaineiden opettajina sekä opiskelijoiden työssäoppimisen ohjaajina ja järjestäjinä, tämä on avartanut näkemystämme työssäoppimisen tärkeydestä tänä päivänä. Olemme lisäksi tämän kehittämishankkeen kautta saaneet paljon lisää tietoa työssäoppimiseen olennaisesti liittyvistä asioista ja siten kasvaneet myös opettajina. Olemme tyytyväisiä kehittämishankkeen tuloksiin.

10 Lähteet

Finlex 1998. Laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998.

Viitattu 9.3.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/alkup/1998/19980630>

Finlex 1998. Asetus ammatillisesta koulutuksesta 811/1998.

Viitattu 9.4.2011. <http://www.finlex.fi/fi/laki/ajantasa/1998/19980811>

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Ammatillisen sekä ammatillisen korkea-asteen koulutuksen ja työelämän hyvät käytänteet. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Jokinen, J., Lähteenmäki, L. & Nokelainen, P. 2009. Työssäoppimisen lumo. Tiivistelmä toisen asteen sekä ammatillisen korkea-asteen ja työelämän yhteistyön metatutkimuksesta. Opetusministeriön julkaisuja 2009:10. Helsinki: Yliopistopaino.

Kurvonen, L. 2009. Laajennetun työssäoppimisen kokeilut. Opetushallitus.

Mykrä, T. 2007. Työpaikkaohjaaja oppimisen edistäjänä.

Opetushallitus. 2009. Tieto- ja tietoliikennetekniikan perustutkinto 2009. Vaasa: Oy Fram ab.

Pohjonen, P. 2005. Työssäoppiminen. PS-kustannus. Keuruu: Otavan kirjapaino Oy.

Pohjonen, P. 2001. Työssäoppiminen tarkasteltuna ammatillisen aikuiskoulutuksen ja työelämän näkökulmasta. Akateeminen väitöskirja. Tampereen yliopisto.

Viitattu 9.4.2011. <http://acta.uta.fi/pdf/951-44-5238-0.pdf>

Työssäoppimisen opas – kehittyvä työelämäyhteistyö. Opetushallitus 2007. Saarijärvi: Saarijärven Offset Oy.

Väisänen, P. 2003. Työssäoppiminen ammatillisissa perusopinnoissa. Joensuu: Joensuun yliopistopaino.

11 Liitteet

1 (4)

Liite 1. Puitesopimus

Työpaikan ja koulun välinen sopimus työssäoppimisen toteuttamisesta työpaikoilla.

Puitesopimuksen tehnyt:		
	oppilaitos	osasto
Työnantaja, työpaikka:		
	yritys/yhteisö	
	osoite	puhelinnumero

1. Koulutuksen muoto

Sopimus koskee ammatillisesta koulutuksesta annetussa laissa tarkoitettua työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävää koulutusta eli työssäoppimista ja työpaikalla järjestettäviä näyttöjä.

Opiskelija ei ole työsuhteessa työnantajaan eikä hänelle makseta palkkaa, ellei työsuhteesta ole erikseen sovittu työsopimuksella.

Opiskelija on säädösten mukaisten opintososiaalisten etujen piirissä työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen aikana siten kuin siitä on erikseen säädetty tai tullaan myöhemmin säätämään (laki ammatillisesta koulutuksesta 630/1998, opintotukilaki 65/1994, opintotukiasetus 260/1994, laki lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulutusmatkатуesta 48/1997, asetus lukioiden ja ammatillisten oppilaitosten opiskelijoiden koulutusmatkатуesta 293/1997).

2. Koulutusalat, joita sopimus koskee

Kulttuuriala	<input type="checkbox"/>
Luonnontieteiden ala	<input type="checkbox"/>
Luonnonvara- ja ympäristöala	<input type="checkbox"/>
Matkailu-, ravitsemis- ja talousala	<input type="checkbox"/>
Sosiaali-, terveys- ja liikunta-ala	<input type="checkbox"/>
Tekniikan ja liikenteen ala	<input type="checkbox"/>
Yhteiskuntatieteiden-, hallinnon- ja kauppanala	<input type="checkbox"/>

2 (4)

3. Koulutuksen tavoite

Työpaikoilla tapahtuvan työssäoppimisen tavoitteena on, että opiskelija oppii osan tutkintoon kuuluvasta ammattitaidosta ja opetussuunnitelman tavoitteista todellisessa työympäristössä ja sen säännöillä. Työpaikoilla tapahtuva opiskelu on suunnitelmallista ja ohjattua, ja sen tavoitteet täsmennetään ohjaavan opettajan/vastuukouluttajan, työpaikkaohjaajan/-kouluttajan ja opiskelijan yhteistyönä. Opiskelija ei saa korvata työntekijää yrityksessä.

4. Koulutuksen sisältö

Koulutus järjestetään opiskelijan opetussuunnitelman mukaisesti. Opetussuunnitelma ja tavoitteet on määritelty tarkemmin oppilaitoksen, opiskelijan ja työnantajan tekemässä koulutussopimuksessa.

Työturvallisuuden kannalta on erityisesti otettava huomioon nuoria työntekijöitä koskeva lainsäädäntö.

5. Oppilaitoksen tehtävät ja vastuut

Oppilaitos nimeää yhteyshenkilön tai -opettajan, joka toimii oppilaitoksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä, ohjauksessa ja arvioinnissa. Oppilaitos avustaa ja opastaa tarvittaessa työpaikkaa työssäoppimisen tarkoituksenmukaisessa toteutuksessa ja antaa yritykselle tarpeelliset tiedot opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista.

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain (608/1948) ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen (851/1948) mukaisesti.

Oppilaitos valmentaa opiskelijaa työpaikkaa varten sekä huolehtii osaltaan siitä, että opiskelija on tietoinen velvollisuudestaan noudattaa työpaikan järjestystä sekä työstä ja työturvallisuudesta annettuja ohjeita ja määräyksiä.

6. Yrityksen/työpaikan tehtävät ja vastuut

Yritys nimeää työpaikkaohjaajan/vastuuhenkilön, jolla on riittävät valmiudet tämän tehtävän hoitamiseen ja joka toimii yrityksen edustajana työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen suunnittelussa, järjestämisessä, ohjaamisessa ja arvioinnissa.

Yritys antaa oppilaitokselle tarpeelliset tiedot työhön ja työympäristöön liittyvistä oloista ja työvälineistä.

Yritys huolehtii ja vastaa työssäoppimisjakson aikana oppijan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön (Työturvallisuuslaki 738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain edellyttämällä tavalla.

Yritys huolehtii siitä, että työpaikan henkilöstö on riittävässä määrin tietoinen oppijan työssäoppimiseen liittyvistä tehtävistä ja siihen liittyvästä sopimuksesta.

7. Yhteistyö

Oppilaitoksen ja yrityksen yhteyshenkilöt sopivat tarvittaessa tarkemmin työssäoppimisen yksityiskohtaisemmasta järjestämisestä.

Yritys ilmoittaa välittömästi oppilaitokselle odotettavissa olevat olennaiset muutokset opiskelijan työtehtävissä tai työoloissa. Vastaavasti oppilaitos ilmoittaa yritykselle koulutuksessa mahdollisesti tapahtuvista muutoksista.

Oppilaitos järjestää yritysten henkilöstölle työpaikkaohjaajakoulutusta erikseen niin sovittaessa.

8. Korvaukset

Työpaikalla tapahtuvan työssäoppimisen järjestämisestä työnantajalle ei makseta korvausta.

9. Muut erikseen sovittavat asiat

Osapuolet ovat tietoisia työsuojeluun, työtapaturmiin ja vahingonkorvauksiin liittyvästä vastuusta. Vahingon korvausvelvollisuus määräytyy vahinkokorvauslain mukaan.

Muut työoloja koskevat seikat määritellään opiskelijakohtaisissa koulutussopimuksissa.

10. Vakuutukset

Koulutuksen järjestäjällä on vastuuvakuutus.

11. Voimassaoloaika

Tämä sopimus on voimassa toistaiseksi työpaikalla käytännön työtehtävien yhteydessä järjestettävän koulutuksen ajan. Sopimuksella on kuukauden irtisanomisaika tai erikseen sovittaessa se voidaan irtisanoa ilman irtisanomisaikaa.

12. Allekirjoitukset

Tämä sopimus on allekirjoitettu kahtena kappaleena, yksi kummallekin sopijaosapuolelle.

Paikka ja päivämäärä:

20

Oppilaitoksen edustaja

Yrityksen/yhteisön edustaja

Toinen kappale pyydetään palauttamaan allekirjoitettuna osoitteeseen:

Liite 2. Opiskelijan työssäoppimissopimus**OPISKELIJA/TUTKINNON SUORITTAJA**

Nimi	Ikä	Sähköposti
Osoite	Puhelin	
Oppilaitos		
Tutkinto/Koulutus		

TYÖNANTAJA

Työnantaja	Työpaikkaohjaaja	
Työpaikka ja osoite	Sähköposti	Puhelin
	Ohjaava opettaja/vastuukouluttaja	
Sähköposti ja puhelin	Sähköposti	Puhelin

1 TYÖSSÄOPPIMINEN TAPAHTUU ilman työsuhdetta työsuhteessa.

Työssäoppimisaika
Viikottainen / päivittäinen työaika

2 TYÖJÄRJESTELYT

Ruokailujärjestelyt	Oppilaitos sopii ruokailujärjestelyt opiskelijan kanssa
Työmatkajärjestelyt	Opiskelija huolehtii itse
Työvaatetus	Opiskelija huolehtii itse tavanomaiset suojavaatteet ja turvakengät
Vakuutukset	Oppilaitoksella on asianmukaiset vakuutukset, mikäli työssäoppiminen suoritetaan palkattomana.
Muuta	Opiskelijalla on kuvallinen tunnistekortti

3 TYÖTURVALLISUUS

Työturvallisuuden kannalta erityisesti huomioon otettavaa

Oppilaitoksen vastuu ja vakuuttamisvelvollisuus työssäoppimisen yhteydessä tapahtuvan tapaturman varalta määräytyy tapaturmavakuutuslain (608/1948) ja opiskelutapaturman korvaamisesta annetun asetuksen (851/1948) mukaisesti.

Yritys huolehtii ja vastaa työssäoppimisjakson aikana oppijan työturvallisuudesta työturvallisuuslainsäädännön (Työturvallisuuslaki 738/2002) ja nuorista työntekijöistä annetun lain edellyttämällä tavalla.

4 OPINTOKOKONAISUUDET/TUTKINNON OSAT

Opintokokonaisuudet/tutkinnon osat, johon työssäoppiminen liittyy, tavoitteet ja tehtävät

5 KEHITYMISKOHTEET

Olen tietoinen oppilaitoksen ja työnantajan välisestä sopimuksesta ja noudatan siinä ja tässä suunnitelmassa sovittuja periaatteita

6 ARVIOINTI

Työssäoppimisen arviointiin osallistuvat työpaikkaohjaaja/-kouluttaja, oppija ja ohjaava opettaja/vastuukouluttaja. Tämän työssäoppimisjakson arvioinnin kohteet ovat: (Voidaan tarvittaessa täydentää liitteellä.)

Työtaidot, (erityisesti huomioitavia asioita on työturvallisuus, ammatillinen osaaminen, työvälineiden- ja materiaalien hallinta, aktiivisuus, aloitteellisuus sekä itsenäisyys työkentelyssä)

Oppimistaidot, (erityisesti huomioitavia asioita on ohjeiden vastaanottokyky, oman työn suunnittelu- ja arviointitaito)

Sosiaaliset taidot, (erityisesti huomioitavia asioita on työaikojen noudattaminen, kohteliaisuus ja yhteistyökyky)

Työssäoppimisen arviointiin vaikuttavat lisäksi (esim. oppimispäiväkirja, oppimistehtävät, raportit, näyttö) oppimispäiväkirja (jatkuva näyttö)

Näyttö, (sovitaan tarkasti työmaa- ja opiskelijakohtaisesti jakson loppupuolella)

7 TYÖPAIKKAOHJAAJA/-KOULUTTAJA

Työpaikkaohjaaja/-kouluttaja vastaa oppijan ohjauksesta ja arvioinnista työnantajan ja oppilaitoksen välisessä sopimuksessa sekä tässä suunnitelmassa sovitulla tavalla.

Toimin opiskelijan lähimpänä ohjaajana työpaikalla. Osallistun osaltani tavoiteasetteluun ja sen mukaiseen ohjaukseen sekä arviointiin. Vastaan omalta osaltani opiskelijan työturvallisuudesta. Ohjaan opiskelijaa noudattamaan hyvää ja laadukasta rakentamis- sekä työtapaa.

8 OHJAAVA OPETTAJA/VASTUUKOULUTTAJA

Ohjaava opettaja/vastuukouluttaja osallistuu työnantajan ja oppilaitoksen välisen sopimuksen ja tämän suunnitelman mukaisen oppijan työssäoppimisen ohjaukseen ja arviointiin seuraavalla tavalla:

Olen mukana tavoiteasettelussa, ohjauksessa ja valvonnassa tarpeen mukaan. Informoin työnantajaa mm opiskelijan saamasta opetuksesta ja työvalmiuksista. Tarvittaessa opastan tai avustan työnantajaa/työpaikkaohjaajaa työpaikkakoulutuksen opetussuunnitelman mukaiseen tai muuten tarkoituksenmukaiseen toteutumiseen.

9 ALLEKIRJOITUKSET

Salassapitovelvollisuus koskee kaikkia tämän sopimuksen tehneitä osapuolia

Tätä suunnitelmaa on tehty kolme samansisältöistä kappaletta, yksi kullekin osapuolelle.

Paikka ja aika _____

Oppija

Työpaikkaohjaaja

Työnantajan edustaja

Ohjaava opettaja

*Liite 3. Opiskelijan työssäoppimisen seurantalomake***TYÖSSÄOPPIMISEN SEURANTA**

Opiskelijan nimi _____ Luokka _____

Yrityksen nimi _____

Työssäoppimispaikka _____

	pvm	Työtehtävät	Kesto	Ohjaaja
Ma				
Ti				
Ke				
To				
Pe				
Ma				
Ti				
Ke				
To				
Pe				
Ma				
Ti				
Ke				
To				
Pe				

Työpaikkaohjaajan allekirjoitus _____

Liite 4. Työssäoppimisen arviointilomake

Perustutkinto / Tutkinnon osa: _____

Työpaikkakouluttajan (tp-kouluttajan) arviointi ja opiskelijan itsearviointi

Opiskelija: _____

Työpaikkakouluttaja: _____

Työssäoppimisjakson ajankohta: _____

Työssäoppimisen arviointi

1. Arviointi suoritetaan keskustelun yhteydessä. Opiskelija arvioi itse edistymistään ensin ja sen jälkeen työpaikkakouluttaja arvioi opiskelijaa.
2. Arvioinnin tarkoitus on edistää työssäoppimista ja opiskelijan yleistä ammatillista kasvua
3. Arviointi kehittää opiskelijan työskentelytaitoja ja osaamista sekä vahvistaa itsetuntoa
4. Arviointi työpaikalla on luonnollinen osa työpaikkakouluttajan toimintaa
5. Työssäoppimisen arvioinnista sovitaan ja siihen annetaan tarvittaessa ohjaus
6. Arvioinnin kohteena jaksokohtaisesti ovat **Ammatillinen kasvu ja edistyminen opintokokonaisuuksissa**

AMMATILLINEN KASVU

Ammatinhallinnan ominaisuudet	Arvioinnin/itsearvioinnin kohteet	Arvioinnin laadullinen asteikko 1-3		
		Kiitettävä	Hyvä	Tyydyttävä
AMMATILLINEN OSAAMINEN	Ammattitietouden hallinta	3 Havaitsee hyvin asiayhteydet, työskentelee itsenäisesti	2 Hallitsee useimmiten asiayhteydet, osaa toimia itsenäisesti	1 Tietää useimmiten asiayhteydet, tarvitsee vielä ohjausta
	Työn laatu	3 Työn laatu on korkea ja luotettava	2 Työn laatu on yleensä hyvä ja luotettava	1 Työn laatu on vielä pintapuolista
SUUNNITTELU- JA KEHITTÄMISVALMIUDET	Suunnittelu ja arviointi	3 Hyvin suunnitelmallista toimintaa	2 Toimii yleensä järjestelmällisesti	1 Toimii vielä epäsystemaattisesti
	Kehittäminen	3 Työtä hyvin kehittävää ja luovaa	2 Osallistuvaa, työtä kehittävää	1 Toteuttavaa, rutiniinomaista
TYÖELÄMÄN SOSIAALISET TAIDOT	Vuorovaikutus, esiintyminen	3 Vuorovaikutusta edistävää, huomautavaista	2 Avointa, kohteliasta	1 Odottavaa, yleensä kohteliasta
	Yhteistyö	3 Yhteistyötä hyvin edistävää, osaa toimia tiimin jäsenenä	2 Yhteistyötä tukevaa avuliasta	1 Tarvitsee ohjausta yhteistyöhön

2 (2)

TUTKINNON OSAN TAVOITTEET:

Opettaja / tp-kouluttaja /opiskelija merkitsee rastin tavoitteen tai tavoitteiden kohdalle .		Arvosana		
Arvosana merkitään numerona jokaiseen tutkinnon osaan: Kiitettävä 3, Hyvä 2, Tyydyttävä 1				Itse- arviointi 1 - 3
Tutkinnon osa:	<input type="checkbox"/>	Perehtyminen, ohjattu työskentely		
	<input type="checkbox"/>	Harjaantuminen, itsenäinen työskente- ly		
	<input type="checkbox"/>	Syventyminen, erikoistuminen		
	<input type="checkbox"/>	Ei jakson tavoitteissa		
Tutkinnon osa:	<input type="checkbox"/>	Perehtyminen, ohjattu työskentely		
	<input type="checkbox"/>	Harjaantuminen, itsenäinen työskente- ly		
	<input type="checkbox"/>	Syventyminen, erikoistuminen		
	<input type="checkbox"/>	Ei jakson tavoitteissa		
Kehittämiskohteet / erityismaininnat / kommentit:				
Pvm:	Opiskelija:	Työpaikkaohjaaja:	Opettaja:	

Liite 5. Näytön työsuunnitelma

näyttö

osanäyttö

näytön suorittaja: _____

tutkinto: _____

työsuoritukseen käytetty aika: _____

tutkinnon osa:

työtehtävä:

työmaan osoite: _____

puh: _____

urakoiva yritys / työn tilaaja:

vastaava työnjohtaja / työssäoppimisen ohjaaja:

-lyhyt työn kuvaus:

-työssä tarvittavat materiaalit / määrät:

-työssä tarvittavat koneet / työvälineet:

-arvio työaikataulusta:

-työssä huomioitavat työturvallisuusasiat :

*Liite 6. Opiskelijan näyttösuunnitelma***OPISKELIJAN NÄYTTÖSUUNNITELMA**

Opiskelija		Ryhmä	
Tutkinnonosa			
Näytön kuvaus			
Näyttöympäristö			
Näytön ajankohta			

Näytön aikaiset työtehtävät / näyttötapa	Ajankohta	Oma valmius näytön antamiseen ja tavoitteet

Olen perehtynyt näytön arviointikriteereihin näyttösuunnitelmaa tehdessäni.

Opiskelijan allekirjoitus
Nimenselvennys

Näyttösuunnitelman hyväksymispäivämäärä

Näyttösuunnitelman hyväksyjän allekirjoitus
Nimenselvennys

Liite 7. Ammattiosaamisen näytön arviointikriteerit

AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖN ARVIOINTIKRITEERIT

T1	Tyydyttävä	T2	H3	Hyvä	H4	K5	Kiitettävä
TYÖPROSESSIN HALLINTA							
<p>Osaa ohjattuna tehdä työsuunnitelman, tai se on sisällöltään puutteellinen.</p> <p>Tekee työvaiheen ohjeen mukaan, mutta tarvitsee tukea siirryttäessä seuraavaan.</p> <p>Tarvitsee tukea/ohjausta työn valmiiksi saattamiseen.</p>			<p>Tekee työsuunnitelman työvaiheittain.</p> <p>Siirtyy työvaiheesta toiseen lähes itsenäisesti</p> <p>Saattaa työnsä valmiiksi.</p>			<p>Tekee työsuunnitelman laadukkaasti ja itsenäisesti työvaiheittain.</p> <p>Siirtyy itsenäisesti ja tarkoituksenmukaisesti työvaiheesta toiseen.</p> <p>Työn lopputulos vastaa täysin tavoitteita.</p>	
TYÖTEHTÄVÄN HALLINTA							
<p>On epävarma materiaalien valinnasta ja tarvitsee siihen tukea/ohjausta.</p> <p>Työmenetelmien hallinnassa on vielä puutteita.</p> <p>On epävarma työvälineiden valinnasta ja käytöstä ja se näkyy työn tuloksesta.</p>			<p>Osaa valita ja käyttää työssään tarvittavia materiaaleja.</p> <p>Valitsee menetelmän, jolla työ saadaan suoritettua.</p> <p>Osaa valita ja käyttää työssään tarvittavia työvälineitä sekä huolehtii työvälineistä työn päätyttyä.</p>			<p>Valitsee parhaiten soveltuvat ja tarkoituksenmukaiset materiaalit ja työmenetelmät, on valmiudet hyödyntää uusia menetelmiä.</p> <p>Valitsee parhaiten soveltuvat työvälineet ja käyttää niitä tarkoituksenmukaisella tavalla, on valmiudet hyödyntää uusia välineitä.</p> <p>Hallitsee tehtävät kokonaisuuksina, työ on suunnitelmallista ja sujuvaa.</p>	
TYÖN PERUSTANA OLEVAN TIEDON HALLINTA							
<p>Käyttää opittua tietoa työssään, mutta tarvitsee siihen ohjausta.</p>			<p>Huomioi työhön vaikuttavat keskeiset tekijät.</p> <p>Käyttää opittua tietoa työssään.</p>			<p>Soveltaa tietojaan parhaan tuloksen saavuttamiseksi, selviää uusissa tilanteissa.</p>	
TYÖTURVALLISUUDEN HALLINTA							
<p>Ymmärtää työhönsä liittyvät vaaratekijät.</p> <p>Noudattaa annettuja ohjeita ja määräyksiä.</p> <p>Käyttää turvallisesti henkilökohtaisia työvälineitä ja tuntee työkalujen turvaohjeet.</p> <p>Käyttää henkilökohtaisia suojaimia.</p> <p>Osaa ohjattuna suunnitella työympäristönsä.</p> <p>Pitää työympäristönsä siistinä, mutta vaatii ohjausta.</p> <p>Ymmärtää työkykyyn vaikuttavia vaaratekijöitä.</p>			<p>Työskentelee työhönsä liittyvät vaaratekijät huomioiden.</p> <p>Työskentelee turvallisesti ohjeiden ja määräysten mukaan.</p> <p>Käyttää työssään turvallisesti kaikkia tarvittavia työvälineitä ja suojaimia.</p> <p>Osaa suunnitella työympäristönsä.</p> <p>Pitää työympäristönsä siistinä pääosin.</p> <p>Tietää, miten hän pysyy työkykyisenä.</p>			<p>Työskentelee itsenäisesti, suunnitelmallisesti ja turvallisesti työturvallisuusohjeiden ja määräysten mukaan.</p> <p>Käyttää turvallisesti työvälineitä ja suojaimia ja huomioi itsenäisesti myös muiden työntekijöiden turvallisuuden.</p> <p>Suunnittelee itsenäisesti itselleen sopivan työympäristön ja huomioi ergonomian.</p> <p>Pitää itsenäisesti ja tarkoituksenmukaisesti työympäristön siistinä.</p> <p>Ennakoii työn mahdolliset riskitekijät ja toimii siten, että hän pysyy työkykyisenä.</p>	

YDINOSAAMINEN		
<p>Työskentelee ryhmän jäsenenä.</p> <p>Tarvitsee kannustusta oma-aloitteisuuteen ja vastuullisuuteen.</p> <p>On valmis vastaanottamaan palautetta.</p> <p>Osaa ratkaista eteensä tulevat ongelmat, mutta vaatii ohjausta.</p> <p>Hakee ohjattuna tarvittavaa tietoa.</p> <p>Osaa ohjattuna raportoida työsuorituksesta.</p>	<p>Toimii aktiivisesti työryhmässä jäsenenä.</p> <p>Toimii vastuullisesti ja oma-aloitteisesti.</p> <p>Selviää tavallisista työssä vastaan tulevista ongelmatilanteista.</p> <p>Hakee tarvittavaa tietoa ja pyytää tarvittaessa ohjausta.</p> <p>Osaa raportoida perusasiat omasta työsuorituksesta.</p>	<p>Työskentelee sekä yksin että ryhmässä joustavasti, oma-aloitteisesti ja vastuullisesti.</p> <p>Reagoi työnsä ja työmaan olosuhteiden muutoksiin ja osaa ratkaista vaikean tilanteen lähes itsenäisesti.</p> <p>Hakee itsenäisesti tarvittavaa tietoa ja pyytää tarvittaessa tukea/ohjausta.</p> <p>Osaa itsenäisesti raportoida ja selittää työsuorituksesta tarkoituksenmukaisesti suullisesti ja/tai kirjallisesti.</p>
YHTEISET PAINOTUKSET		
<p>Noudattaa työaikoja.</p> <p>Tarvitsee ehkä lisää aikaa tehtäviensä suoritamiseen.</p> <p>Osaa ohjattuna lajitella jätteet.</p> <p>Osaa ohjattuna tehdä työtä ohjeiden mukaan.</p> <p>Osaa ohjattuna arvioida omaa työtään.</p>	<p>Noudattaa työaikoja ja aikatauluja.</p> <p>Osaa lajitella jätteet ja ymmärtää säästävyyden merkityksen.</p> <p>Arvostaa omaa ja muiden työtä.</p> <p>Osaa tehdä työtä ohjeiden mukaan.</p> <p>Osaa arvioida omaa työtään.</p>	<p>Huolehtii itsenäisesti työn laatuvaatimusten täyttymisestä ja aikataulujen noudattamisesta.</p> <p>Osaa itsenäisesti lajitella jätteet ja olla säästäväinen.</p> <p>Osaa tehdä omia ehdotuksia työhönsä liittyen, on kekseliäs ja omaperäinen.</p> <p>Osaa itsenäisesti ja luontevasti arvioida ja analysoida omaa työtään.</p>

Liite 8. Ammattiosaamisen näytön arviointikaavake**AMMATTIOSAAMISEN NÄYTÖN ARVIOINNIN TALLENTAMINEN**

Perustutkinto ja koulutusohjelma		Opintokokonaisuus		
Opiskelijan nimi	<input type="checkbox"/> nainen ikä	<input type="checkbox"/> mies vuotta	<input type="checkbox"/> Osanäyttö <input type="checkbox"/> Näyttö koko opintokokonaisuudesta	
Oppilaitos		Näytön suoritusajankohta		
Näytön suorituspaikka (toimipaikan sekä yrityksen/organisaation nimi)				
Näytön toteutus: <input type="checkbox"/> Työssäoppimisjaksolla <input type="checkbox"/> Muulla työpaikalla <input type="checkbox"/> Oppilaitoksessa <input type="checkbox"/> Jossain muualla		Näytön vaihe: <input type="checkbox"/> opintokokonaisuuden 1. näyttö <input type="checkbox"/> näytön uusinta <input type="checkbox"/> näytön korotus		Opintojen vaihe: <input type="checkbox"/> 1. lukuvuosi <input type="checkbox"/> 2. lukuvuosi <input type="checkbox"/> 3. lukuvuosi <input type="checkbox"/> 4. lukuvuosi
Lyhyt kuvaus näytöstä				
ARVIOINTIKOhteet	Opiskelija	Työelämän edustaja	Opettaja	Yht. arv.
1. TYÖPROSESSIN HALLINTA - oman työn suunnittelu ja suunnitelmien tekeminen - työn kokonaisuuden hallinta - taloudellinen ja laadukas toiminta -				
2. TYÖMENETELMIEN, -VÄLINEIDEN JA MATERIAALIN HALLINTA - työmenetelmien hallinta - työvälineiden hallinta - materiaalin käyttö - jätteiden lajittelu - asiakaspalvelu				
3. TYÖN PERUSTANA OLEVAN TIEDON HALLINTA - materiaalien ominaisuuksien tunteminen - piirustusten tulkitseminen - kestävä kehityksen huomioonottaminen - työssä tarvittavan tiedon hallinta ja soveltaminen - asiakaspalvelu - Yrittäjyys				
4. ELINIKÄISEN OPPIMISEN AVAINTAIDOT - terveys, turvallisuus ja toimintakyky - oppiminen ja ongelmanratkaisu - vuorovaikutus ja yhteistyö - ammattietiikka -				
Koko opintokokonaisuuden näytön arvosana				

2 (2)

Arvosanasta päätti Työelämän edustaja Opettaja Molemmat yhdessä

Perustelut arvosanalle:

Suunnitelma näytön täydentämisestä / uusimisesta:

Paikka ja aika: _____ / _____ 201__

Allekirjoitukset ja nimen selvennykset:

Opiskelija

Työelämän edustaja

Opettaja